

# **МАГИСТЕРСКИ ТРУД**



**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП**

**Правен факултет – Кочани**

**Наслов на темата:**

**Правните аспекти на облиците и факторите на  
мобинг во Република Македонија**

**Податоци за подносителот**

**Име и презиме: Митева Ленче**

**Број на индекс: 207150**

**Студиска програма: Правосудна насока**

## Содржина:

Апстракт.....	4
Abstract.....	5
<b>ПРВ ДЕЛ.....</b>	<b>6</b>
1.) Вовед.....	6-7
2.) Поим, дефинирање и карактеристики на мобингот.....	7
2.а) Терминолошка различност и дефинирање на мобингот.....	7
2.а.1) Терминолошка разноликост.....	7-8
2.а.2) Дефинирање на мобингот.....	8-16
2.б) Поимно разграничување на мобингот.....	16
2.б.1) Конфликт - мобинг.....	16-17
2.б.2) Вознемирување – мобинг.....	17
2.б.3) Стрес – мобинг.....	17-19
2.б.4) Дискриминација – мобинг.....	19-20
2.в) Видови, фази и субјекти на мобингот.....	21
2.в.1) Субјекти на мобингот.....	21
2.в.2) Мобинг-жртвата и моберот.....	21
2.в.2.а) Мобинг-жртвата и нејзините особености.....	21-25
2.в.2.б) Моберот и неговите особености.....	25-26
2.в.3) Видови мобинг.....	27-29
2.в.4) Фази на мобингот.....	30-31
2.в.5) Симптоми и последици од мобингот.....	32-34
3.) Правна анализа на легислативата против мобингот.....	35
3.1) Регулативата на Европската Унија.....	35-41
3.2) Законодавствата на земјите-членки на Европската Унија.....	42-44
3.3) Законодавствата во земјите не-членки на Европската Унија.....	44
3.4) Законодавствата во земјите на Балканот.....	44-51
<b>ВТОР ДЕЛ.....</b>	<b>52</b>
1.) Правна рамка во Република Македонија.....	52-64
2.) Тела, органи и невладини здруженија соодветни за набљудување на феноменот мобинг и за прашањата за заштита од мобинг.....	64
2.а) Економско-социјален совет.....	64-65
2.б) Сојуз на синдикатите на Република Македонија.....	65-75
2.в) Канцеларија за жртвите од мобинг.....	75-77
2.г) Трудовата инспекција и нивната улога во заштитата од мобинг.....	78-79
2.д) Медијаторството и неговата улога во заштитата од мобингот.....	79-80
2.ѓ) Мобингот и судската заштита.....	80-81
2.е) Невладините здруженија во заштитата од мобинг во Република Македонија.....	81-83
2.ж) Улогата на медиумите во заштитата од мобинг.....	83

ТРЕТ ДЕЛ.....	84
Анализа на спроведените истражувања во соодветните органи и добиените податоци од спроведените анкети.....	84
1.) Вовед.....	84-89
2.) Предмет на истражување.....	90
3.) Цели на истражувањето.....	90-91
4.) Методолошки приод.....	91
4.1) Општа претпоставка.....	91
4.1.a) Прва посебна претпоставка.....	92
4.1.б) Втора посебна претпоставка.....	92
4.2) Методологија на истражувањето.....	92-93
5.) Примерок.....	93
6.) Постапки и техники на истражување.....	93-94
7.) Општи информации за испитаниците по региони.....	94
7.a) Анализа на Штипскиот регион.....	94
7.a.1) Општи информации за испитаниците во Штипскиот регион.....	94-104
7.a.2) Анализа на добиените податоци од интервјуирањето на вработените во Синдикатот, инспекторите за труд и претседателот на Основниот суд во Штипскиот регион.....	105-106
7.б) Анализа на Прилепскиот регион.....	106
7.б.1) Општи информации за испитаниците во Прилепскиот регион.....	106-118
7.б.2) Анализа на добиените податоци од интервјуирањето на вработените во Синдикатот, инспекторите за труд и претседателот на Основниот суд во Прилепскиот регион.....	118-119
7.в) Анализа на Гостиварскиот регион.....	119
7.в.1) Општи информации за испитаниците во Гостиварскиот регион.....	119-131
7.в.2) Анализа на добиените податоци од интервјуирањето на вработените во Синдикатот, инспекторите за труд и претседателот на Основниот суд во Гостиварскиот регион.....	131-133
8.) Критички осврт на добиените резултати од истражувањето.....	133-135
Заклучок.....	136-137
Литература.....	138-140
Анкетен лист.....	141-144

## **Апстракт**

Психичкото малтретирање на работното место или едноставно наречено „мобинг“ не е нов феномен. Постоел во сите работни организации, како во примитивните така и во современите организации. Мобингот постои откако постои човечкиот род и желбата на поединецот за власт, потребата за понижување на другите, откако постојат зависта, љубомората, омразата.

Уште во 1976 година, американскиот психијатар Carroll Brodsky препознала неколку случаи на психичко злоставување на работното место, категоризирајќи ги како професионални болести и ги пријавила во California Worker's Compensation Appeals Board и Nevada Industrial Comission (Brodsky, C,1976).

Меѓутоа, мобингот го привлече вниманието на научниците дури по дваесет години. Денес мобингот се повеќе е модерна „појава на новиот милениум“ која може да биде или предизвик и „животно“ искуство кое ќе ни помогне да одиме напред, или опасност што може да биде надвор од нашата контрола и да стане сериозна закана по нашето физичко и ментално здравје.

**Клучни зборови:** општа сеопфатност за мобингот, мобингот во земјите-членки на Европската Унија, мобингот на Балканот, мобингот во Република Македонија, правна регулатива за заштита и тела и органи надлежни за мобингот, анализа на резултати и критички осврт.

## **Abstract**

Psychological harassment in the workplace or simply called "mobbing" is not a new phenomenon. Exist in all organizations, both in primitive and in modern organizations. Mobbing since there is no human race and the individual desire for power, the need to humiliate others, since there are envy, jealousy, hatred.

Already in 1976 the American psychiatrist Carroll Brodsky recognized several cases of psychological harassment in the workplace, kategorizirajkji them as occupational diseases and reported in California Worker's Compensation Appeals Board and the Nevada Industrial Commission (Brodsky, C, 1976).

However, mobbing attract the attention of scientists after twenty years. Today mobbing is more modern "appearance of the new millennium", which can either be a challenge and "life" experience that will help us go forward, or danger that may be beyond our control and become a serious threat to our physical and mental health.

**Key words:** general comprehensiveness of mobbing, mobbing in the member-states of the European Union, the Balkans mobbing, mobbing in Republic of Macedonia, legislation to protect and bodies responsible for mobbing, analysis of results and critical review.

## **Прв дел**

### **1.) Вовед**

Малтретирањето на работа може да биде од физичка, психичка или од полова природа, што навистина претставува повреда на достоинството на работникот/работничката, а кое предизвикува страв или непријателско, понижувачко или навредливо опкружување. Малтретирањето може да биде еднократно или повеќекратно постапување меѓу соработниците или претпоставените лица, меѓу надредените и подредените лица или од страна на трети лица со кој работникот/работничката доаѓа во контакт при извршувањето на своите работни задачи.

Мобингот како еден вид на малтретирање на работа, не е некој нов феномен и постои од кога постои човечкиот род и желбата на поединецот за власт, за понижување на другите, чувство на љубомора, завист, омраза. Потемелно проучување на мобингот започнува пред 10 години. Имено во последната декада на 20 век е изменет односот кон работникот и работничките права.

Правата на работникот станале поголеми. Поради тоа, се појавија голем број истражувања околу тој феномен, со желба да се детерминираат што подобро неговите карактеристики како би се работело на подобрување на меѓучовечките односи и превенција од мобинг. На друга страна пак, големата конкуренција на пазарот, глобализацијата, организациските промени, приватизацијата, спојувањето, реструктурирањето, информатизацијата, економската криза, несигурноста на работните места и очекувањето флексибилност од работникот, доведоа до зголемување на мобинг случаи. Моралните малтретирања стануваат повоочливи од било кога. Работодавачите се приморани да го анализираат секој проблем кој има негативни последици врз продуктивноста на трудот и врз производните трошоци.

Истражувањата покажуваат дека еден од битните фактори во зголемувањето врз трошоците е и мобингот. Така Лејман ги пресметал трошоците што ги има претпријатието заради мобинг и утврдил фантастична годишна загуба од 30.000 до 100.000 долари по работник

изложен на мобинг. Во Германија пак, еден работник кој е изложен на мобинг го чини претпријатието помеѓу 25.000 и 70.000 евра годишно поради загуба која што се јавува заради зачестени боледувања, намалување на работниот учинок и грешките во работењето. Статистиката покажува дека 50% одработниците изложени на мобинг користат боледување шест недели годишно, 31% од 1,5-3 месеци, а 11% се на боледување повеќе од 3 месеци годишно. Министерството за правда и Бирото за правда на САД собраа податоци кои покажуваат дека преку еден милион личности годишно се жртви на насилан криминал на работното место.

Мобингот за првпат беше опишан од психологот Хаинц Лејман германски психолог, кој живеел во Шведска, во 1984 година. Лејман ги одредил и неговите особини, последиците по здравјето, а основал и болница за помош на жртвите од мобингот.

## **2. Поим, дефинирање и карактеристики на мобингот**

### **2.а) Терминолошка различност и дефинирање на мобингот**

#### **2.а.1) Терминолошка разноликост**

Следејќи ја традицијата на терминологијата на поимот „мобинг“, уште од раните осумдесети, д-р Лејман е токму тој кој го дава ова име. Како што се изјаснил тој, намерно не го употребил зборот bullying, кој го употребуваат англиските научници, бидејќи мобингот како вид на патолошка комуникација не може да се поистовети со овој збор, затоа што bullying-от во конотација е физичка агресија, со агресивни физички постапки, додека кај мобингот физичкото насилство е многу ретка појава и се карактеризира со посоефистицирано и посуптилно однесување.

Постојат и други термини, кои може да се најдат во литературата.

Мобингот (mobbing), на англиски значи - work abuse, employee abuse, додека на македонски значи деловна траума, психолошки и морален терор на работното место. И во двата случаи претставува специфична форма на однесување на работното место, кога едно или повеќе лица систематски психички (морално) малтретираат или

понижуваат друго лице поради загрозување на угледот, честа, човековото достоинство и интегритетот на тоа лице, се до негово елиминирање од работното место. Малтретираното лице е беспомошно, не е во можност да се одбрани. Таквите активности се одвиваат подолг временски период, во правилни интервали. Просечното времетраење на мобингот пред жртвата да реагира изнесува околу 15 месеци.

Името mobbing доаѓа од англискиот глагол „to mob“ што значи нафрлување во маса, бучен напад врз некого, и од именката „mob“, што значи маса, толпа, мноштво луѓе, џган со деструктивно и непријателско однесување, создаден од истаржувањата на Конрад Лоренц (Konrad Lorenz), кој го опишал начинот на однесување на некои животни, кога ќе се здружат против еден од членовите во глутницата, го напаѓаат, истеруваат од заедницата и понекогаш го водат кон смрт. На крај се надоврзува и изразот „mobbish“, кој значи простачки, груб, вулгарен.

Во земјите на англиското говорно подрачје често се користи изразот „workplace/bullying“, кој се однесува на слично насилство во училиште, а во САД „employ abuse“ – малтретирање на вработениот, workplace terrorism, workplace bullying и сл. Во шведската, германската и италијанската стручна литература, терминот обично се прифаќа без „преведување“. Постојат и голем број на термини со кои во српскиот јазик би се превел мобингот – морално малтретирање, психичко малтретирање и психички терор, додека за така наречената виктимизација на работното место се говори во шведското законодавство. Останатите држави на Европската Унија, мобингот го препознаваат како психолошки терор или вознемирување.

## **2.a.2) Дефинирање на мобингот**

Иако мобингот како феномен постои со децении и бил проучуван од голем број научници, прв го формулирал и дијагностицирал и станал светски експерт по ова прашање, шведскиот психолог од германско потекло, проф. д-р Хајнц Лејман (Heinz Leymann, роден на 17 јули 1932 година во Волфенбител, Германија– а умрел 1999 година во Стокхолм, Шведска). Тој во текот на 60-те години од минатиот век, го истражувал непријателското однесување кај децата именувајќи го како „мобинг“, но



подоцна во 80-тите години од минатиот век, тој истото однесување го приметил и кај вработените луѓе на работните места. Со оглед на тоа што сметал дека се работи за значаен општествен проблем, развил ефикасни методи за спречување на мобингот и рехабилитација на жртвите од мобинг. Д-р Хајнц Лејман напишал и енциклопедија за мобинг во која, покрај другото, ја предупредува светската јавност за овој проблем, како и за запоставуваниот и толериран вид на загрозување на основните човекови права, кој може да биде штетен не само по жртвата, туку и по работната средина. Според д-р Лејман, било да се работи за злонамерни забелешки, шпиунирање, клеветење, закани, измачување, целта на секој мобинг е да го загрози интегритетот на некое лице, нејзиниот професионален, социјален и приватен живот. Во своето истражување тој ги утврдил карактеристиките, последиците по здравјето и основал клиника за помош на жртвите на мобинг. Тој открил дека секој четврти работник во својот работен век, барем еднаш се наоѓа во улога на објект на овој вид на злоставување, или процентуално пресметал дека 3,5% од шведската работна сила потпаѓа под влијание на мобингот и тоа континуирано во просек од околу петнаесет месеци за секој работник поединечно. Она што беше споменато и погоре, а тоа е фактот дека Лејман дошол до сознанија дека мобингот има сериозни последици, утврдувајќи високи 10-20 проценти од поединците подложени на мобинг да добијат пост-трауматско стресно растројство и исто толку проценти од мобинг жртвите да извршат самоубиство.

Како што беше погоре спомнато, Лејмен како водечки стручњак, прв го вовел зборот „мобинг“ во научниот речник, и ја дал следната дефиниција, позната како Лејменова дефиниција: *Психички терор или мобинг е непријателски или неетички вид на комуникација, која потекнува од една или повеќе личности, систематски е насочена против поединец кој заради тоа се наоѓа во безпомошна и незащитена позиција, кој не може да се ослободи заради постапките на мобингот кој што непрекинато се повторуваат. Овие постапки често се вршат - најмалку еднаш неделно и во текот на подолг временски период – најмалку 6 месеци. Заради честото повторување и*

*долгото траење на непријателското однесување доаѓа до последици од ментална, психосоматска и социјална природа.*

Што се однесува за мобингот на работните места, првата публикација насловена „Малтретиран работник“, излегла во 1976 година, од авторот Бродски (The Harassed Worker" - Brodsky C.M., 1976). Во книгата прв пат се сретнуваат типични случаи на мобиг. Сепак Бродски не бил директно заинтересиран за анализа само на случаите поврзани со мобинг. Во неговата книга биле презентирани и случаи на несреќи на работното место, психички стрес, исцрпеност од прекумерна работа, зголемен број на работни часови, досадни работни задачи и сл. Оваа книга била фокусирана само на обичниот работник и на неговата ситуација. Поради својот социолошко-медицински аспект и лошото разликување на слични стресни ситуации на работните места, книгата немала никакво практично влијание во општеството. Главната негативна конотација е неможноста на авторот да направи разлика помеѓу она што денес се нарекува мобинг и другите теми – индустриски несреќи, стрес поради многу работа, хемиско загадување на работното место и сл. Сепак оваа публикација е прва која ја обработила темата на мобинг/малтретирање преку анализа на конкретни случаи.

Последните 30 години континуирано се изведуваат истражувања на овој вид на однесување. Доста познат истражувач на тоа поле е и норвежанецот Дан Олвус (Dan Olweus), кој работи во „Истражувачкиот центар за унапредување на здравјето“ на Универзитетот Берген во Норвешка.

Инаку, она што е битно да се спомене е дека Лејменовата дефиниција и ден денешен претставува основа на речиси сите научници и земји во светот, кои со некои помали или поголеми измени, успеале и успеваат на свој начин да го дефинираат и определат мобингот. Така она што е констатирано во секоја од нив, е дека таа е појава на психичко малтретирање, кое се повторува низ активности, со цел да го деградираат работникот врз разни основи, дека предизвикува повреда на човековите права и достоинство, штети на физичкото, менталното и социјалното здравје и ја попречува професионалната иднина на жртвата, дека е непријателска и неетичка, вид патолошка комуникација на

работното место што системски и постојано ја упатува едно или повеќе лица, обично кон едно лице, кое е изложено на психичко малтретирање и ставено во беспомошна и безизлезна ситуација. Констатирано е и тоа дека активностите на мобингот се многу интензивни (барем еднаш седмично) и се одвиваат во текот на подолг временски период (најмалку шест месеци) и заради големата зачестеност и долготрајно непријателско однесување, ова малтретирање резултира со големо ментално, психосоматско и социјално страдање кај жртвата на мобинг. Или наброено подетално, едногласно е утврдено дека мобингот всушност претставува:

- подолготрајно психичко малтретирање, измачување, изолирање или притисок на работното место;
- страв, бавен отров, изживување;
- нефер начин да се отстрани од работното место – вредниот, чесниот, стручниот, унапредениот работник;
- психичка тортура;
- изложување на вработениот на – понижување, застрашување, озборување, подметнување, исмејување, избегнување, насилство на работното место;
- удар врз самопочитувањето;
- стратегија за одржување на власта на неспособните;
- начин за остварување на личните цели и интереси за сметка на некој друг.

Според Lindemeier (1996 година) пак, мобингот може да се дефинира како свесно или несвесно однесување на едно или повеќе лица насочено кон жртвата со цел таа, преку континуирано омаловажување, да се отстрани од работното место или од полето на дејствување.

Слично на дефиницијата на Лејмен, постои една донекаде општоприфатена дефиниција, тоа е предложената дефиниција на норвешкиот академик Stale Einarsen од 2003 година, која гласи: „Заплашувањето на работа значи малтретирање, навредување, социјално исклучување на некого или негативно влијание на нечији работни задачи. Со цел, етикетата силеџство (bullying) да се применува

на одредена активност, интеракција или процес, мора да се појавува постјано и редовно (на пример неделно) и во текот на одреден период на време (на пример шест месеци). Заплашувањето пак, е ескалација на процесот, во текот на кој лицето се доведува во инфериорна позиција или станува мета на систематски негативни социјални акти. Според овој академик, конфликт не може да се нарече „малтретирање“, ако инцидентот е изолиран случај, или ако двете страни во конфликтот имаат еднаква сила на работното место.

Ќе се спомене и дефиницијата на Бодирога и Вукобрат (2006 година), кои мобингот го дефинираат како *комуникација* оптеретена со конфликт помеѓу колеги на работното место или помеѓу подредени и надредени работници, кој што со систематски напади, за време на подолг временски период, има за цел да дискриминира едно лице или да го исклучи од работната средина.

На крај, не треба да се заборави и фактот дека некои мобингот го поистоветуваат со жигосувањето. Тоа се активности кои можат да содржат бројни однесувања кои нужно не мораат да индицираат агресија или било какви обиди на исклучување или деградирање на некого. Меѓутоа, да се биде предмет на вакви однесувања скоро секојдневно во текот на многу долг период, при што таквите однесувања се употребени да искажат непријателство, тоа значи дека го менуваат својот контекст и се користат да означат, односно да го жигосаат некого во групата. Всушност, ваквите однесувања, без оглед на нивните значења во нормалната секојдневна комуникација, имаат заедничка цел да се издвои лицето и да се казни.

На европско ниво, не постои општа согласност за дефиницијата на поимот мобинг. Резолуцијата за вознемирување на работното место/ Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (ИНИ), става акцент на фактот дека не постои меѓународно прифатена дефиниција за мобинг /малтретирање на работното место, но постојат многу дефиниции, секоја од нив нагласувајќи различни карактеристики на проблемот. Така, на Европскиот парламент нагласува некои заеднички карактеристики:

„Недостаток на човечност на работното место, лични искуства од насилничко однесување на работното место, чувство на исклучување од

општествената заедница, непомирливи барањата на работа и немање средства да ги исполнуваат овие барања ".

Кога во 1995 година, се констатирало зголемувањето на психолошкото насилство на работното место, се јавила и потребата институциите да се справат со тој проблем на ниво на цела Европска Унија. Тогаш Европската комисија ја предложила следнава дефиниција:

"Мобингот ги опфаќа сите инциденти, каде лицата се злоупотребуваат, се загрозени или нападнати во околности и настани во врска со нивната работа, вклучувајќи експлицитен или имплицитен предизвик за нивната безбедност, благосостојба и здравје".

Во тој период се јавила и потребата од укажување и разграничување на фактот дека насилството на работното место не е само физичко насилство, туку и психолошко насилство, што го имаше во се поголемо присуство и чии последици се често најлоши и тешко се идентификуваат.

Во 2001 година, работните групи на Европската Унија, успеаа да се договорат за усвојување на ЕУ-статутот против мобингот и покрај противењето на бизнис асоцијациите на Шпанија, Велика Британија и Италија. Истата година, Советодавниот комитет за безбедност, хигиена и здравствена заштита при работа на Европската комисија го усвои документот именуван како, "Мислење за насилството на работното место", во кој било потенцирано дека:

"Насилството може да се дефинира како форма на негативно однесување или акција во односите меѓу две или повеќе лица, која се карактеризира со агресивност, која понекогаш се повторува и која има штетни ефекти врз безбедноста, здравјето и благосостојбата на вработените на свое место на работа. Агресивноста може да биде во форма на јазикот на телото кое укажува на заплашување или презир или пак да биде вистинско физичко или вербално насилство". Според овој документ, насилство може да се манифестира на многу начини, кои се движат од физичка агресија до вербални навреди, силеџство, мобинг и сексуално малтретирање, дискриминација врз основа на религија, раса, инвалидитет, сексот или, во секој случај, правењето разлика и може да се нанесе од страна на лица било да се од надвор или од внатрешната

работна средина. Важно е да се има предвид дека физичкото насилство може да има последици кои не се само физички туку и психички, кои пак може да бидат непосредни или одложени ."

Овој документ ја потврдува разликата помеѓу физичко и психичко насилство, но и ја подвлекува зголемената загриженост за насилничкото однесување, мобингот и сексуалното малтретирање, кои се повеќе се распространети низ Европа. Она што се нагласува, е фактот дека овие видови на однесувања многу тешко се идентификуваат и уште потешко можат да се спречат. Истиот документ, исто така, ја дава и следната дефиниција, која е исто така специфична и вреди да се спомене:

"Мобингот е негативна форма на однесување, меѓу колегите или помеѓу хиерархиски надредените и подредените, при што мобинг жртвата е постојано понижувана и напаѓана директно или индиректно од страна на едно или повеќе лица, предизвикувајќи ефект на отуѓување."

Она што исто така треба да се нагласи е дека, најчесто има само една тенка линија помеѓу дискриминацијата, сексуалното вознемирување и мобингот. Така, може да биде многу корисно да се спомене Директивата 2000/78/ЕС на Советот на Европската Унија, која се однесува на воспоставувањето на општа рамка за еднаков третман во вработувањето и занимањето и со која се дефинираат и разграничуваат горе споменатите поими.

Како што веќе беше нагласено, во Европската Унија не постои јасна и официјална дефиниција за мобингот. Многу европски земји донесоа конкретно насочени закони за соочување со проблемот и во тие закони ја формулираа дефиницијата за мобингот, ставајќи акцент на специфичните форми на мобинг и усвојувајќи го пристапот на справување со него на национално ниво.

Законот за социјална модернизација на Франција (2002), Article L 122-49, Paragraph 1 of Code du Travail (Labour Code), ја прифати во целост дефиницијата за мобинг на францускиот психолог Marie–France Hirigoyen (од 1998 година), која гласи: „Мобингот е психичко малтретирање кое се повторува преку акции, чија цел или последица е деградација на работничките работни услови , кои може да причинат напад и нанеување штета врз човековите права и достоинство, да наштетат на физичкиот

или менталниот интегритет или да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата“.

Велика Британија, во познатиот британскиот ACAS законик (Закон за дисциплински и неправедни процеси), го дефинира мобингот како: "Навредливо, застрашувачко или злонамерно однесување на претпоставениот, како и злоупотреба на моќта што ја има, со тоа што ја понижува, оцрнува или повредува жртвата.

Ирска, мобингот го дефинира како: „Повторено, несоодветно, директно или индиректно однесување, кое на вербален, физички или на друг начин, се спроведува од страна на едно или повеќе лица, против друго или други лица, на работното место или во текот на вработувањето. Ваквото однесување би можело да се смета како поткопување на правото на достоинство на работникот што тој треба да го има на работа".

Белгија пак, мобингот го дефинира на следниот начин: "Повторено и навредливо однесување, без разлика дали се одвива внатре или надвор од компанијата или институцијата. Се манифестира со вербални зборови, закани, акции, гестови или едностран текстове, чија цел или последица е повреда на личноста, достоинството или физичкиот или психичкиот интегритет на работникот или било кое друго лице на кого ова поглавје се однесува, а е во врска со спроведувањето на неговата работа и вработување". (Loi du 11 juin 2002 - во врска со заштитата од насилство, морално малтретирање и сексуалното вознемирување на работното место).

Шпанскиот Синдикатот за работа, животна средина и здравје (Spanish Trade Union Institute of Work, Environment and Health), мобингот го дефинира како малтретирање кое се разликува од другите проблеми поврзани со работното место и чија намера е, постојано или во текот на еден временски период да предизвика штета и да таргетира едно или повеќе лица,. Во отсуство на овие карактеристики, може да се зборува за психо-социјални фактори на ризик кои произлегуваат од недостатоците во организацијата на работата, но не и за мобинг.

Шведскиот орган за работната средина, во 1993 година (The Swedish Work Environment Authority), ја дал следната дефиниција за мобингот.

Имено, овој орган мобингот го дефинирал како : "Повеќекратна осуда или јасно негативни активности, кои се насочени против одделни вработени и може да резултираат со ставање на овие вработени надвор од работната заедница".

## **2.6) Поимно разграничување на мобингот**

Кога се „дијагностицираат“ мобингот и неговите особености, потребно е внимателно да се земе работна анамнеза и да се оддели од секојдневните слични поими поврзани со работното место, чии карактеристики сеуште е тешко јасно да се идентификуваат, често се мешаат меѓусебно, особено во епизодните поединечни проблеми, кои секојдневно се јавуваат кај луѓето кои работат заедно. Конфликтот, вознемирувањето, стресот и дискриминацијата, можат и тоа како да бидат дел од една работна средина, а ако се многубројни и чести, или траат премногу долго можат да предизвикаат проблеми во психичкиот и телесниот систем, впрочем како и мобингот, но притоа нема да се сведат под неговото име. Иако ова поимно разграничување е доста релативна работа, сепак генерално се однесува за лице, поточно за неговите или нејзините чувства на почит и достоинство и може да варираат од насилство до игнорирање, поточно од физички контакти, разни форми на навредување и понижување до психичко малтретирање. Затоа основен критериум за правење разлика помеѓу мобингот и класичните повреди на работното место е утврдување дали постои психотерор, односно психичко вознемирување. Освен тоа, потребно е да се земе предвид (не)постоењето на врска меѓу несаканото однесување и психичкото здравје на жртвата (необходно е да се разликуваат лицата што имаат психички сензации, независно од работната средина и атмосфера – хиперсензибилни лица, понатаму треба да се разликуваат и лицата кои се наклонети кон депресија, како и лицата што лесно се навредуваат.

### **2.6.1) Конфликт - мобинг**

Конфликтот се опишува како контроверзна разлика во мислењето или отпор. Мобингот од своја страна пак, со сите свои особености и специфики, секогаш почнува со еден таков конфликт.



Оттука мобингот треба да се набљудува како претеран конфликт, кој по некое време се развива од еден конфликт. Тоа понекогаш се случува многу бргу, а понекогаш дури по неколку седмици или месеци. Оттука, таму каде што се случува мобинг, секогаш мора да постои конфликт. Од друга страна, постојниот конфликт не мора секогаш да прерасне во мобинг.

### **2.6.2) Вознемирување – мобинг**

Односот помеѓу мобингот и вознемирувањето е сличен. Глаголот вознемирување значи постојано да пречиш или да лутиш, да исцрпуваш, да нервираш (непријателот) со постојани напади. Со тоа постапките можат да се сметаат за мобинг, речиси секогаш претставуваат одреден облик на вознемирување. Затоа во САД мобингот се дефинира како вид на злонамерно, несексуално, нерасистичко вознемирување.

### **2.6.3) Стрес – мобинг**

Стресот на работното место одамна е препознаен и проучуван како појава што негативно влијае на изложените лица и на работните организации во целост (occupational stress, job stress, job related stress, stress at work, work place stress, work-related stress/ професионален стрес, стрес на работно место, стрес поврзан со работно место, стрес на работа, стрес поврзан со работа). Работниот стрес денес веќе е присутен кај секој трет вработен. Најголемиот можен стрес поврзан со работното место е кога некој нема работно место, односно не е вработен, а најчести причини за стрес на работното место се страв од губење работа, премореност, кратки рокови, немањето поддршка од страна на раководителот, чувство дека работникот не може да владее со сопственото време и учинок, неможност да се влијае врз начинот на работење, чувство на отуѓеност од менаџментот на претпријатието, чувство на прекумерна експлоатираност или неискористеност и сл.

Стрес (англиски stress – напор, притисок), е збор со кој се означуваат различни агенси во околината, кои влијаат врз структурата или функцијата на организмот, на реакциите на живото битие на дразби или на ефекти од штетни дразби. Потребно е да се разликуваат три вида на

стрес и тоа: а) физиолошки стрес, како реакција на организмот; б) социолошки стрес, како реакција на општествената заедница или организација изложени на дејствувањето на стресори; в) психолошки стрес, како штетна трансакција меѓу поединецот и определено својство на средината. Настанувањето на психолошкиот стрес е условено со процената на поединецот, а од неа зависи дали неште ќе дејствува како стресор или не, тоа претставува битна разлика во однос на физиолошкиот стрес, кој е определен од состојбата на нападнатото ткиво.

Значењето на индивидуалната процена за настанување стрес укажува на значењето на особините на личностите што придонесуваат за различното толкување на исти состојби или стресори од страна на различни лица.

За постоење на стрес заклучуваме врз основа на индикаторите на стрес. Кои можат да бидат физиолошки (промена на крвниот притисок, зголемено ниво на хормоните, на телесната температура, фреквенцијата на срцето, дишењето и сл.), искуствени (непријатно чувство на страв, бес, беспомошност), или можат да се одразуваат во однесувањето како експресивни знаци на чувствата или промени во когнитивното функционирање, на пример во ефикасноста при решавањето на проблемите.

Реакциите на стрес зависат од механизмите на приспособување што поединецот ги користи за да ја задржи или за повторно да воспостави состојба на рамнотежа. Постојат три основни вида на реакции: а) толерирање на дејствувањето на стресорите или на резултантната состојба; б) контрола, односно дејствување на симптомите на стрес; в) резигнација, односно откажување од обидот да се совлада стресната состојба.

Последиците од стрес, доколку лицето успешно се справува со нив, може сосема да изостанат, па дури и да бидат позитивни, пример зголемена отпорност при соочување со нови стресори. Во случај на неуспешно соочување со стресор, особено доколку станува збор за интензивно и долго дејствување, можна е појава на низа негативни

ефекти, од неприспособено однесување до појава на психички или на телесни нарушувања и болести.

Стресор е секоја внатрешна или надворешна дразба, која бара од организмот задоволување на одредени барања, решавање проблем и зајакната активност или едноставно некаква нова форма на приспособување. Стресорите ги разликуваме според времетраењето (долготрајни и краткотрајни), интензитетот (слаби, умерени, силни) или реакциите што тие ги предизвикуваат (физиолошки, психолошки и социолошки).

#### **2.6.4) Дискриминација – мобинг**

Поимот дискриминација (lat. Discriminare,) е правење разлика по основи што се наведени по име во меѓународните документи и националните уставни, како пол, раса, јазик, вера, боја на кожа, етничка припадност, јазик, религија, политичка ориентација, сексуална ориентација, брачна состојба, семејни обврски, возраст, инвалидитет, општествена позадина, образование, национално или социјално потекло, имотна состојба, раѓање, општествена положба, членување или нечленување во политичка партија, членување или нечленување во синдикат, телесни или душевни тешкотии и слично. Со други зборови, дискриминација е незаконско правење разлика, или пак „ставање во неповолна позиција“ на луѓе кои се во споредбена законска ситуација, и за чие разликување не постои законска оправданост. Според ова, дискриминација постои кога еднаквите не се третираат еднакво.

Како што беше споменато погоре, забраната за дискриминација (здравје, пол, возраст) е подигната на ниво на уставно начело и претставува еден од основните фундаменти во современите општества кои функционираат врз принципот на зголемена мобилност на трудот. Работното законодавство во тој дел е во целост усогласено со директивите на Европската Унија, но проблемот е во тоа што државата не ја препозна потребата самата да ги штити жртвите и казнено да ги санкционира прекршителите, туку тоа му е препуштено на поединецот. Дискриминацијата се врши на нормативно и реално ниво, и врз основа на тоа постојат два вида на дискриминација:

1) Непосредна дискриминација – за непосредна дискриминација станува збор кога според некоја од забранетите основи за дискриминација, некој без правно оправдани причини се става во неповолна положба во однос на други лица во споредлива ситуација. Во таков случај, критериумот за нееднакво постапување непосредно претставува еден од забранетите основи за дискриминација.

2) Посредна дискриминација – посредната дискриминација е многу почеста форма на дискриминација од непосредната, каде што вистински дискриминаторски ефекти, посредно и скриено, произлегуваат од примената на некои навидум неутрални правни норми (критериуми или практики). Посредна дискриминација постои тогаш кога определена, навидум неутрална одредба, критериум или практика, ставаат или би ставиле некое лице во неповолна положба во однос на други лица, поради негови одредени особини, статус, определби, убедувања или вредносен систем, кои ја прават основата за дискриминација. Од таквата законска дефиниција може да се заклучи дека на нормативно и на реално ниво е можна и посредна дискриминација. Основна разлика меѓу непосредната и посредната дискриминација е во тоа што кај посредната дискриминација основата на разликувањето не е некоја со закон забранета основа за дискриминацијата, туку дозволена основа. Меѓутоа таквата на прв поглед неутрална или правно коректна норма, критериум или практика, навистина доведува или може да доведе до дискриминација на одредено лице или на група лица според забранетата основа за дискриминација. Така на пример, доколку меѓу работниците што работат со скратено работно време, преовладуваат жени, разликата во платата базирана на разликата во работното време со кое работат работниците, навистина има ефекти врз различните плати за жените и за мажите. Обично таква дискриминација се спроведува кон жени вработени на определено време, со кои работодавците одбиваат да склучат нови договори во случај на бременост или породување. Во тој случај неутралната правна норма за прекинување на работниот однос на определено време има ефект на забранета дискриминација врз основа на полот.

## **2.в) Видови, фази и субјекти на мобингот**

### **2.в.1) Субјекти на мобингот**

Во секој случај на појава на мобинг, било при барање на работа или вознемирување на работно место, постојат мобер (вознемирувач или злоупотребувач), мобинг-жртва и група за поддршка. Во улога на мобери, најчесто се јавуваат работодавачот или надзорникот поставен од работодавачот. Оваа улога можат да ја имаат едно или повеќе лица. Во улога на мобинг-жртва најчесто се најдува вработен или група на вработени што поседуваат стручни вештини, но може да бидат дури и лица со хендикеп, посебни лица спрема нивната ориентација и сл. Групата за поддршка секогаш ја зазема страната на моберот, затоа жртвата на вознемирување вообичаено е сама. Оваа група обично се состои од неколку вработени, кои му се беспрекорно верни на работодавачот, дејствуваат за него и се разбира, за таквите дејствија добиваат бенефиции (унапредување, тренинг, додатен работен ангажман, пари и сл.)

### **2.в.2) Мобинг-жртвата и моберот**

#### **2.в.2.а) Мобинг-жртвата и нејзините особености**

Секој вработен, без оглед на полот, годините, расата, социјалниот статус, вероисповеста, надворешниот изглед, степенот на образованието или професионалната позиција (уште повеќе, доколку работата е подобро позиционирана, мобингот е посуптилен) може да биде жртва на мобинг. Иако истражувањата и искуствата покажуваат дека од мобинг подеднакво се загрозени и мажите и жените, при што, по правило, мажите ги малтретираат мажите, а жените скоро исклучително жените, стручњаците сметаат дека жените, сепак, за нијанса се поризична група.

Овие податоци се потврдени од страна на Европскиот парламент кој, во својата "Резолуција за вознемирување на работното место 2001/2339 (ИНИ)" (Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339) наведува дека според некои истражувања, жените се почесто жртви на мобинг отколку мажите, без оглед на тоа кој вид на мобинг се врши. Впрочем и студиите покажуваат дека во секторите и работните места во кои

поголемиот дел од вработените се жени мобингот се јавува почесто. Ова е точно и на европско ниво и на национално ниво. Така според францускиот економски и социјален комитет, профил на типична мобинг-жртва, а кое нешто произлегува и од националните и меѓународните студии, е жена над 40 години или жена која е на почетокот на периодот на нејзината кариера. Истиот став го зазема и францускиот терапевт Мари-Франс Хиригојен (Marie-France Hirigoyen), која потврдува дека во Франција 70% од жртвите се жени. Оваа информација не е потврдена од страна на студии спроведени на европско ниво, но особено интересно е дека таа наведува дека жените се малтретирани на различен начин од мажите. Таа исто така нагласува дека постои теоретска разликата помеѓу психолошко вознемирување и сексуално малтретирање, но најчесто едната води кон другата и обратно.

И покрај сите овие фактори, сè уште не е можно да се потврди несомнено дека жените се повеќе жртви од мажите во сите европски земји-членки. Статистиките се пристрасни и базирани на нивото на свест и традиција во различните земји, но кога родово-специфичните национални податоци се спојат, тие покажуваат различни ситуации на ниво на цела Европска Унија. Дека тоа е така, говорат и многу други бројни истражувања направени на ова поле. Примариус м-р Елвира Коиќ, од Регистарот на научници на Хрватска, смета дека мажите и жените се еднакво изложени на мобинг.<sup>1</sup> Според податоците од имплементираниот проект, мажите почесто доживуваат закани или физички напади, додека околу 15% од жените се соочиле со сексуално загрозување на работното место. Не треба да се занемарат и истражувањата кои покажуваат дека и другите групи се изложени на мобинг, а тоа се:

- Младите лица, штотуку вработени, кои се на почетокот на својата кариера;
- повозрасните работници кои се пред пензионирање;
- особено чесните и креативни луѓе;

---

<sup>1</sup> Извадок од текст на Прим. м-р Елвира Коиќ од Прирачникот за обука на тренери и советници за антимобинг

- членовите на Синдикат кои се борат за своите права од работа;
- лицата кои воочиле и пријавиле неправилности во работата;
- лицата кои по повеќегодишна беспрекорна работа бараат признание (морална сатисфакција), поголема самостојност во работата, подобри услови за работа, поголема плата;
- работниците прогласени технолошки вишок

Неретко на мобинг се изложени и болните луѓе, кои заради нивното често изостанување од работа заради болест може да предизвикаат негативна реакција, потоа лицата со посебни потреби, припадниците на малцинските групи, жени кои се наоѓаат во група на мажи, или маж во група на жени, лица заболени од нетипични болести (сида, хепатитис), слаби личности подложни на влијание на авторитетот на функции и лицата со несоодветни стручни квалификации. Персоналните карактеристики пак, како што се пол, раса, култура, возраст, материјален статус, сексуална ориентација, политичка припадност, исто така се високо ризични фактори да се стане жртва на мобинг.

Што се однесува до процентот на застапеноста на мобингот на работното место, истражувањата покажуваат дека најчести причини за поголемата појава на мобингот врз жените наместо врз мажите е видот на работата која ја работат жените (која најчесто го охрабрува мобингот), понатаму краткорочните договори кои ги склучуваат жените со претпоставените, несигурното вработување, ниско платените и работните места со низок статус. Така според истражувањата на Даблин фондацијата од 2000 година, секторот со највисока стапка на мобинг се чини дека е јавната администрација (14%), а веднаш потоа следуваат секторите од областа сервис и продажба (13%) и банкарскиот сектор (10%), каде што мобинг може да дојде, исто така, од страна на клиентите.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Извадок од податоците и резултатите од веб страната <http://www.eurofound.europa.eu> на Европската фондација за подобрување на животните и работните услови (European Foundation for the Improvement of Living and working conditions)

Следното прашање кое се поставува е: Кој е всушност жртва на мобинг?

Мобираните како личности не се сосема самостојни, понестабилни се, особено чувствителни на критики од другите. Но, жртви на мобинг може да бидат и луѓе кои се особено успешни во својата работа, кои се борат за своите права, затоа што тие кај моберите предизвикуваат страв од конкуренција, која ќе се обидат да ја елиминираат.

За мобинг особено се ризични испитаниците со ниска стручна подготовка. Жртвите на вознемирување најчесто се тивки, мирни и повлечени работнички со пониско образовно ниво, кои молчат и трпат, често заплашени и со чувство на помала вредност, со кои може лесно да се манипулира. Меѓу вработените со висока стручна подготовка најчести жртви се младите лица полни со ентузијазам, чија кариера е во подем и не е во согласност со очекувањата на средината или со плановите на надредените лица. Особено чести жртви се млади, самохрани мајки. Насилникот не е задоволен со себеси, со својата кариера и способности и чувствува завист. Исто така, чести жртви се и таканаречените свиркачи, кои ги согледуваат проблемите во претпријатието и гласно предупредуваат за нив. Жртвите најчесто само ќе најдат во близина на насилникот и едноставно не знаат кому да му се обратат за помош.

Лицето изложено на мобинг искажува емоционални реакции кои се јавуваат кога барањата на работното место не се поклопуваат со можностите на работникот и се поголеми од неговите способности. Долготрајното мобирање предизвикува проблеми во нормалното извршување на работата, проблеми кај работникот во неговото секојдневно функционирање, во извршувањето на родителската и брачната улога. Ова е сериозен проблем кој има последици врз менталното и физичкото здравје на вработените и во многу случаи причина за несреќи при работа, зголемено отсуство од работата и напуштање на работата, а што се одразува врз целокупната работа на фирмата или установата и нивната економска состојба.

Во литературата се забележани 45 форми на изразување на мобинг, генерализирани од страна на Лејмен во пет форми, направени според ефектите што се предизвикуваат врз жртвите и тоа:



1) ефекти врз комуникациските способности на жртвата (на пример, кога работникот добива постојани критики за работата што ја врши или за приватниот живот, кога добива усни или писмени закани, или кога има постојани ограничувања во комуникацијата, во работното опкружување жртвата не може да дојде до збор или постојано ја прекинуваат во зборувањето). 2) ефекти врз општествените односи на жртвата (на пример, кога работникот е изолиран од другите или постојано се игнорира. Таа е игнорирана, како да не постои. Исклучена е од општествениот живот на работното место – „забораваат“ да ја повикаат на прослави, забави, ја игнорираат за време на пауза и сл. Во моментот кога жртвата влегува во просторијата разговорот се прекинува. Жртвата се лишува од важни информации). 3) ефекти врз угледот на жртвата (на пример, кога работникот е исмејуван или е предмет на озборување. Таа е исмеана и понижена, чести се исмевањата на сметка на нејзиниот говор, држење, одење, начин на облекување, изглед, за приватниот живот, националноста, полот, расата и сл. Се шират непроверени гласови, клевети, се измислуваат сексуални интриги). 4) ефекти врз професионалниот живот на жртвата (на пример, предизвикани кога на работникот му се дадени бесмислени работни задачи, или неразумно тешки задачи, со цел да се дискредитира вработениот. На жртвата и се врши контрола дали е присутна на работното место повеќе или помалку од она што е вообичаено за односната средина. Жртвата се сели во канцеларија што е оддалечена од работните простории на другите колеги). 5) ефекти врз физичкото здравје на жртвата (на пример, кога работникот е физички загрозен или нападат, или добива опасни работни задачи. Тој добива само бесмислени задолженија и работни обврски, што се под неговото професионално квалификувано ниво, и се даваат задачи што тој неможе да ги реши или постојано добива нови задолженија).

#### **2.в.2.б) Моберот и неговите особености**

Под поимот „мобер“ се подразбираат негативисти кои постојано ги бараат недостатоците кај другите луѓе, а се маскираат со критичност. Тие морално, психички и на други начини ги малтретираат и се

обидуваат да ги елиминираат сите оние луѓе кои мислат дека им пречат во остварувањето на нивните цели. Моберите најчесто се луѓе кои се: нечувствителни, несигурни, злонамерни, без разбирање за туѓата несреќа, па дури се наведуваат и некои психопатски карактеристики. Опсесивното и нарцисоидното однесување на моберот е резултат на неговата себичност. Моберите се личности кои „летаат“ високо и сакаат да бидат секогаш надредени. Битното во однесувањето на моберот е постигнувањето на неговите цели по секоја цена. А како нивни најглавни особини кои скоро секогаш се присутни се - критицизмот и егоцентричноста. На овие лица не им е својствена трудољубивоста и способноста за постигнување резултати во работењето, тие се несигурни во своите квалитети, бидејќи, во поголемиот број случаи, не ги поседуваат. Тоа ги прави инфериорни, ги омаловажуваат другите, неспособни се за емпатија и вреднување на туѓите потреби и чувства. Нивното малтретирање на другите е одраз на неможноста да се справат со своите проблеми и своето ниско самопочитување. Ако се работи на пример за унапредување на работното место, тие тоа го сфаќаат повеќе како резултат на „критериумот“ политичка припадност, личните амбиции и интереси, отколку врз основа на критериумот стручност, како најрелевантен критериум. Сторителот на мобинг, или лицето кое врши мобинг – моберот, обично „случајно“ заборува да ги пренесе важните пораки на жртвата (на пример, времето или местото на некоја важна седница).

Се верува дека мобингот е во основа страв или чувство на ранливост кое моберот го препознава во однос на жртвата, па така прво почнува со стравот на моберот, а завршува со стравот на мобинг-жртвата. Тековните истражувања ја даваат дијагнозата на моберот, имајќи во предвид дека во 90% од случаите, моберот практично не е свесен дека некогаш вознемирува. Но, се смета (барем спрема доктрини) дека работодавачот како сопственик, е најчесто моберот и дека го смета вработениот како трошок што треба да се скрати.

### 2.в.3) Видови мобинг

Поаѓајќи од насоката на мобинг-акциите, поточно делејќи ги улогите на тоа кој е злоупотребувач, а кој жртва, мобингот може да биде:

- *Вертикален мобинг* – претпоставениот малтретира, злоставува еден подреден работник, или еден по еден работник додека не ја уништи целата група (стратешки мобинг, bossing) или можна е состојба и со обратен вертикален мобинг кога една група работници (подредени) злоставуваат еден претпоставен.

Вертикалниот мобинг е најчестен во праксата. Тој се карактеризира со подреден однос помеѓу страните, каде ниската позиција е мобинг-жртвата, односно вработениот. Вработениот е економски послабата страна и е во вечен страв од прекин на работниот договор. Моберот од друга страна, мобингот го манифестира на начин што ја ограничува комуникацијата на мобинг-жртвата (жртвата се игнорира при јавни собири или се избегнува истата), на мобинг-жртвата и доделува задачи за кои не е квалификувана, нема знаење или вештини и ги ограничува редовните социјални контакти (жртвата се изолира или преместува во изолирана канцеларија, каде нема контакти со други вработени или вработени по своја струка), а чести се и зголемените надгледувања, неоправданите критики и понижувања на работата од страна на моберот кон жртвата. Познати се и т.н. „полна“ или „празна“ маса. Изразот „полна маса“ значи дека жртвата има обврска да заврши задачи што објективно не можат да се завршат во одреден временски период, а како последица на тоа жртвата е истоштена, уморена, не ѝ се плаќаат прекувремени дневници. Изразот „празна маса“, по правило значи избегнување на жртвата или неодредување на задачи на истата, при што таа ништо не работи а сè уште е вработена.

Инаку, истражувањата покажуваат дека околу 75% од случаите кои се однесуваат на мобинг, се причинети од овој вид на мобинг. Притоа дури 55% од случаите се одвива кога претпоставениот малтретира работник, а само 5% од случаите се одвива кога група работници злоставуваат претпоставен.

- *Хоризонтален мобинг* – мобинг-акциите се случуваат меѓу работниците/колегите кои се во иста положба во хиерархиската организација.

Хоризонтален мобинг се појавува помеѓу работници кои се во еднаква положба во хиерархиската организација, или поточно, хоризонталното вознемирување е раководено од еден или повеќе вработени спрема жртвата. Кај овој вид на вознемирување, нема подреденост помеѓу страните, бидејќи вознемирувачот и жртвата се на исто или слично работно место. Мобинг-жртвите се најчесто амбициозни и креативни работници кои се предмет на завист и љубомора од страна на вознемирувачите и најчесто се од истиот пол. Кај моберите пак, постои чувството на загрозеност, љубомора и завист, кои поттикнуваат чувство да се елиминара некој колега, особено доколку постои верување дека неговата елиминација води кон напредок во кариерата. Целата група работници поради внатрешни проблеми, напнатост и љубомора може да изберат еден работник-жртвено јагне, на кого ќе докажат (преку исмејување на физичките карактеристики, на приватниот живот и преку клевети) дека се посилни и поспособни.

Хоризонталниот мобинг се случува поретко од вертикалниот, меѓутоа сепак податоците не можат да се земат како апсолутна категорија, затоа што зависат од повеќе фактори. Генералната статистика покажува дека во 45% од случаите, во споредба со вертикалниот мобинг има хоризонтален мобинг, а 25% од работниците изложени на мобинг се вознемирени од своите колеги<sup>3</sup>.

Во стручната литература, исто така се среќава и класификација на: стратешки и ефективен или емотивен мобинг.

- *Стратешкиот мобинг*- се врзува со договорот на управувачката гарнитура за потребата од рационализација и отстранување на еден број на работници од работното место (вишок на вработени) или народски кажано кога се вршат структурни промени.

---

<sup>3</sup> Според податоците од Прирачникот за обука на тренери и советници за антимобинг, издаден од Здружението за помош и едукација на жртвите на мобинг, а со помош на Европската Унија

Таквите ситуации најчесто се случуваат во процесот на приватизација, реорганизација, реструктурирање и здружување. Истото настанува како договор на водечкиот или менаџерскиот тим, со тоа што претпоставените организирано мобираат одредени лица кои се непожелни (во согласност со однапред направен акционен план), за тие сами да дадат отказ без да бараат отпремнина, отштета и сл. Во групата на непожелни работници можат да се најдат и оние кои не се прилагодиле на одреден корпоративен модел. Лошата намера најчесто се рефлектира во обидот да се омаловажи жртвата и да стане целосно незаинтересирана за компетентноста. Оттука, целта е не само отстранување на непожелни последици, туку уништувањето на нивниот личен и професионален кредибилитет. Во некои земји беа тренирани т.н. „професионални вознемирувачи“, кои развија многу техники и манипулации за примена во нивната работа, точно знаејќи што треба да направат за елиминација на тековното менаџерско работење, што од друга страна пак, значајно би ја намалило цената на компанијата.

Во последните години, стратешкиот мобинг доби меѓународни димензии. Како пример е проширувањето на Европската Унија од 15 на 24 земји-членки, во 2004 година, кога од страв од масовна миграција на нивната територија, старите 15 ЕУ-членки, го ограничија пристапот до своите пазари на труд за работниците од 9-те нови ЕУ-земји (Полска, Чешка, Унгарија, Бугарија и сл.). Со ова ограничување, Словаците или Чесите тешко можеа да добијат работа во старите ЕУ-членки, освен доколку претходно не почнале трговски бизниси и добиле лиценци за тоа, што беше во мрежата на тешки односи. На тој начин се уништи едно од главните начела за слободно движење на работната сила на Европската Унија. Граѓаните од новите земји-членки на Унијата пак, во случај да не можат да платат за себе, ризикувале да бидат вратени дома, но и да го изгубат правото на престој во старите земји на Европската Унија, вклучувајќи го и обновувањето на работни дозволи.

- *Емотивниот мобинг* - се одвива на лично ниво и се покренува од страв, завист, чувствителност, загрозеност и злоба и најчесто е насочен кон личности кои ги истакнуваат своите способности или личните квалитети.

#### **2.в.4) Фази на мобингот**

Во 1996 година, Хаинц Лејман за прв пат специфицира фази на мобингот. Имено, тој ги разликува следните четири фази:

1. Секојдневни конфликти;
2. Почеток на мобингот и психичкиот терор;
3. Грешки и злоупотреби, често и нелегални, од одговорните за управување со човечките потенцијали;
4. Исклучување од работната средина.

*Според италијанскиот модел пак, постојат следните фази на мобинг:*

- (а). Конфликт со цел – индивидуата да се жртвува и кон неа се насочува конфликтот;
- (б). Почнува мобингот – со активности кои создаваат чувство на непријатност;
- (в). Први психосоматски симптоми – чувство на несигурност, несоница, проблеми со желудникот;
- (г). Грешки и злоупотреби на лицата одговорни за човечките ресурси – негирање на проблемите на жртвата;
- (д). Сериозно влошување на психичкото и физичкото здравје;
- (ф). Исклучување од работната средина (доброволно заминување, пензионирање, самоубиство, напад на моберот).

Денеска во светот, општопознати се *петте фази на мобингот*:

- Прва фаза – како потенцијална основа за мобинг се јавува некаков нерешен конфликт меѓу соработниците, што на крај резултира со нарушување на меѓучовечките односи. Изворниот судир се заборава, а заостанатите агресивни стремежи се насочуваат кон избраното лице.

Во оваа така наречена прва фаза, не ви даваат да работите, ве изолираат и престануваат да ве дружат во паузите – знак дека имаат намера да ве избркаат од работното место, било што ви завидуваат и се чувствуваат загрозени заради вашата способност.

- Втора фаза – потиснатата агресија ескалира во психотерор. Во виорот на интриги, понижувања, закани и психичко малтретирање и мачење, жртвата го губи своето професионално и човечко достоинство, почнува да се чувствува и станува помалку вредна, и во своето работно опкружување ги губи угледот, потпората и правото на глас.

Обично мобингот трае подолго време и втората фаза е моментот кога жртвата не забележува, туку се прашува дали работи добро, дали греши во работењето, се чувствува помалку вредна на работа, го губи угледот и правото на глас.

- Трета фаза - веќе обележано и перманентно малтретирано, лицето станува „вреќа за боксирање“, „дежурен виновник“ за сите грешки и неуспеси на колективот.

Како што веќе погоре се спомена, третата фаза е онаа во која жртвата е дежурен виновник за сите пропусти и неуспеси на тимот со кој соработува, се обвинува дека ја попречува работата.

- Четврта фаза – карактеристична е според очајничката „борба за опстанок“ на жртвата, кај која се јавува синдром на согорување на работното место (burn-out), односно хроничен синдром на замореност, психосоматски или депресивни нарушувања.

Во оваа фаза, жртвата се бори за опстанок на работа, се труди да ги изврши сите доверени работи, иако и самата е свесна дека преобемните работи и со неразумни рокови се со намера.

- Петта фаза – како последица на повеќегодишно тероризирање, жртвите заболуваат од хронични болести и нарушувања, ја напуштаат работата или излезот го бараат во самоубиство.

Во петтата и последна фаза, жртвата целосно е исклучена од работниот процес, се разболува, паѓа во депресија, бара помош од психијатар, ја напушта работата, па дури и се обидува да си го одземе животот.

### **2.в.5) Симптоми и последици од мобингот**

Симптомите можат да се класифицираат во четири основни групи:

#### *1. Физички и физиолошки симптоми*

Тоа се симптоми, кои се манифестираат скоро во секој дел од телото. Првата реакција е вкочанетост - стаписаност. Во ваква состојба лицето не може да реши: дали да ја прифати ситуацијата, дали да се бори и да ја надмине таквата ситуација, или да се откаже и да се повлече. Физиолошките реакции на организмот во случај на мобинг се манифестираат преку зголемување на шеќерот во крвта, забрзан срцев ритам, покачување на крвниот притисок, покачување на нивото на холестерол, длабоко дишење, препотување, болки во желудникот, црвенило на лицето, треперење на рацете, несоница, и др.

#### *2. Психички симптоми*

Нивниот број е голем и зависи најмногу од проценката колку еден настан загрозува. Еден ист настан може различно да се доживее од различни лица, што зависи од: особеностите на нивната личност, темпераментот, начинот на одбрана. Така, кај едниот може истиот настан да предизвика агресија, а кај другиот, нерасположение или повлекување. Но, сепак најчести психички симптоми се:

- когницијата (проблеми со помнењето, расеаност, намалена концентрација, беспомошно и дефанзивно размислување)
- емоциите (напнатост, анксиозност, страв, бес, обесхрабреност, тага, очај, безволност, чувство на вина, промена на расположението).

#### *3. Бихевиорални и социјални симптоми*

Овие симптоми се огледаат во начинот на однесување, растроеност, плачење, панично однесување, повлекување во себе, неконтролирани движења, претерана употреба на лекови, алкохол, цигари, кафе, користење дрога.

#### *4. Организациски симптоми*

Отсуство од работа, доцнење, намалена продуктивност, бојкот, зголемена склоност кон повреди и несреќи на работа.



Што се однесува до последиците, појавата на мобинг на работното место носи последици како за жртвите на мобингот, така и за самата работна организација. Мобингот во голема мера влијае врз психичкото и физичкото здравје на жртвите, предизвикува економска штета за жртвите, нивното семејство, за работната организација и воопшто за општеството. Се зголемува отсутноста од работа, работниците стануваат помалку лојални на организацијата, се намалува продуктивноста и квалитетот на работа, а доста често се принудени да дадат отказ. Сето тоа се одразува и врз различните сфери од личното функционирање на жртвите на мобинг. Се јавуваат пореметувања во расположението од социо-емоционална природа: депресија, анксиозност, постојано размислување за она што не мачи, напади на паника при контакт со секојдневните проблеми, намален интерес кон другите луѓе што се одразува и врз пријателите но, и врз членовите на семејството. По долготрајната изложеност на мобинг, кај жртвите може да се јават и голем број здравствени проблеми. Најчести се: главоболки, гастропроблеми, несоница, хроничен замор, кардиоваскуларни заболувања и слично. Долготрајната изложеност на мобинг неминовно го разнишува самопочитувањето и самодовербата на личноста.

Мобингот е многу деструктивна појава, особено за жртвата, која во екстремни случаи може да ја доведе и до самоубиство. Какви ќе бидат последиците од мобинг во многу ќе зависи од тоа како самата ситуација се доживува, како поединецот се однесува, дали се бори со негативните чувства или се помирува со својата „судбина“.

Листата на причинителите на мобинг, како и последиците од него не може да биде ниту конечна, ниту универзална, со оглед на фактот дека секој човек е индивидуа, со свои специфични особености и потреби.

Сепак, основно и заедничко за последиците од мобинг е дека:

- го нарушува здравјето (појава на органска или психичка болест);
- влијае врз професионалното извршување на работата (заради физичка, емоционална и ментална истрошеност.

Употребата на антидепресивни средства, исто така станува зачестена појава кај вработените жртви на мобинг. Затоа многу експерти

се на ставот - листата на професионални болести на национално ниво, да се дополни со заболувања како резултат од мобинг.

Од друга страна, за успешноста на секоја фирма треба да се имаат предвид повеќе фактори, но, секако, најважното е да се следи здравјето на вработените, бидејќи тие се носители на добробитта. Заболувањата кај вработените, менаџментот најчесто ги припишува на неможноста тие да го поднесат притисокот на деловниот живот. Ваквата политика на менаџментот не води кон прогрес. Заболениите, заради лошото психолошко работно окружување, односно мобинг, не претставуваат поттик на менаџментот во организирањето на работната процедура во нивните компании. Исто така, мобираните работници често одат на боледување, потоа предвреме се пензионираат, што, пак, претставува финансиско оптоварување и за фирмата и за националниот буџет. Оттука, многу покорисно е да се вложи во превенцијата, во која спаѓа и стручната рехабилитација на работниците кои често одат на боледување. Ова со цел, овие трошоци да се префрлат на изворот, на работното место, на работното окружување, чија лоша состојба ги предизвикала трошоците. Значи, многу поекономично за компанијата е на ваквите работници – жртви на мобинг да им се овозможи стручна рехабилитација и да го реорганизираат работното окружување, отколку долго да ги „влече“ по боледувања и на крајот да им даде отказ. Конфликтите на работа кои за последица го имаат мобингот, доколку не се превенираат и решаваат во корист на сите, прогресираат и предизвикуваат негативен развој, влошувајќи го работното окружување, потоа последиците по работната организација во смисла на зголемени трошоци за производство, недостиг на мотивација кај вработените, и сл. Последиците од мобингот се долготрајни и прогресивни, дури и опасни по животот на вработените изложени на мобинг. Затоа, главна цел на сите релевантни субјекти треба да биде сузбивање на оваа негативна појава.

### **3. Правна анализа на легислативата против мобингот**

#### **3.1) Регулативата на Европската Унија**

Мобингот се одвива на целата територија на Европската Унија. Според статистичките податоци, во Унијата, на секои четири и пол секунди се повредува по еден работник и на секои три и пол минути умира по едно лице поради причини што се поврзани со работата. Сепак мобингот има широки варијации меѓу земјите-членки и тоа се должи пред се на различната свест, култура и правни системи со кои се карактеризираат земјите, но она што се гледа е дека тој е во континуиран пораст во сите земји од Европската Унија. Некои научници веруваа дека постојат значајни структурни разлики и помеѓу земјите-кандидати и земјите-членки на Европската Унија.

Европската фондација за подобрување на животните и работните услови (European foundation for the improvement of living and working conditions), во 2000/2001 година, спроведе истражување на примероци од 21500 вработени за работните услови во земјите-членки и во тогашните 13 земји-кандидатки: Бугарија, Кипар, Чешка, Естонија, Унгарија, Латвија, Литванија, Малта, Полска, Романија, Словачка, Словенија и Турција. Резултатите од овие студии биле искористени за подлабока анализа и проценка на постоењето на мобингот во земјите-кандидатки. Главните наоди од направената студија биле следните:

- поголем дел од вработените кои работат во земјоделството биле жртви на мобингот, за разлика од помалиот процент во секторот на услуги;
- помал процент на вработени кои спаѓаат во категоријата на високото квалификувани работници биле жртви на мобингот;
- поголем процент на мобинг жртви имало кај жените што работат во сооднос со вработените мажи;
- помала децентрализација и повисока хиерархија во организација на работата, ниска контрола на работното место и пообемни работни барања, како и повеќе работни часови.
- повисока солидарност и поддршка меѓу колегите;

Добиени се и следните статистички резултати:

- 2% (3 милиони вработени) биле цел на физичко насилство на работното место;
- 4% (6 милиони вработени) биле цел на насилство вон работните места;
- 2% (3 милиони вработени) биле цел на сексуално насилство и
- дури 9% (околу 12 милиони вработени) биле цел на мобинг во текот на последните 12 месеци, и тоа како во јавниот, така и во приватниот сектор.

Бил констатиран и фактот дека мажите малку повеќе се изложени на мобинг отколку жените, како и оние на возраст под 40 години, кои страдаат повеќе за разлика од повозрасни групи. Статистиката покажала и тоа дека, чираците и послушниците (19%) биле многу повеќе изложени на мобинг од другите групи (8%). Работниците во хотели и ресторани (12%), во јавната администрација (11%), работниците во транспортот (10%) и рударството (9%) исто така се со поголема веројатност да бидат жртви на мобингот, најмалки изложени на мобинг (само 2%) биле вработените во финансискиот сектор. Некои 9% отпаднал на вработените на пловни објекти и продавачите и 8% на неквалификуваните работници.

Студијата на Даблин фондацијата, сепак покажала дека приближно слични биле пропорциите меѓу земјите-членки и земјите кои и пристапуваат на Унијата за мобингот, иако со право може да се мисли дека овие податоци се пристрасни, со фактот дека поголемиот дел од мобинг случаите се уште непријавени.

**Табела 1. Националните карактеристики по земји-членки за процентот на вработени – жртви на мобингот**

Земји	2000 година	Земји	2001 година
Велика Британија	14%	Унгарија	3%
Холандија	14%	Полска	4,9%
Финска	15%	Литванија	10,5%
Шведска	12%	Летонија	4,7%
Франција	10%	Естонија	8,6%
Ирска	10%	Словенија	7,1%
Данска	8%	Чешка	9,5%
Германија	7%	Словачка	9,5%
Луксембург	7%	Кипар	3,5%
Австрија	6%	Малта	6,9%
Шпанија	5%	Бугарија	6,5%
Грција	5%	/	/
Италија	4%	/	/
Португалија	4%	/	/

Како што веќе беше погоре споменато, во рамките на Европската Унија, мобингот, а со тоа и проблемот со него се зголемува и затоа европските институции се обидуваат да дознаат што повеќе методи за да можат ефикасно да се справат со него. Еден од најдобрите начини е да се прилагодат и применуваат веќе постоечките закони на ова релативно нов феномен. Во исто време, во согласност на спроведените анализи и практика, да се пишуваат нови закони кои можат подобро да придонесат за соочување со проблемот со мобингот на целокупното европско ниво, а со самото тоа да се усогласат да имаат заедничка дефиниција за мобинг.

Принципите на еднаков третман и недискриминација се темелат врз европскиот социјален модел. Тие претставуваат основа за почитување на фундаменталните човекови права и вредности врз кои се потпира денешната Европска Унија. Антидискриминирачката политика

претставува важен дел на пристапот на Европската Унија во регулирањето на многу сектори, како што се: вработувањето, заштитата, имиграцијата, интеграцијата, родовата рамноправност. Уште од 70-те години на минатиот век, Европската Унија врши активно промовирање на принципот на недискриминацијата, како основна алатка за создавање инклузивно општество. Сепак, она што ја загрижуваше Европската Унија на почетокот беше фактот дека Договорот од Рим генерички го афирмираше само принципот на недискриминација. На повеќе специфичен начин, и Договорот од Амстердам го нагласуваше истиот концепт, што јасно се гледа од членот 13 од овој Договор, кој потоа беше модифициран и со Договорот од Ница, со кои се овозможи донесување потенцијални мерки против дискриминација според правилата за гласање со квалификувано мнозинство во Советот. Практично со ова, на Советот му се овозможи да може да презема соодветни мерки за борба против дискриминацијата врз основа на пол, расно или етничко потекло, религија или вера, хендикеп, возраст или сексуална ориентација.

Определбата за борба против дискриминацијата, утврдена со Договорот од Амстердам, дополнително беше потврдена со член 21 од Повелбата за фундаменталните права на Европската Унија.<sup>4</sup> Со двете директиви од 2000 година, кои беа под влијание и во согласност на член 13 од Договорот од Амстердам, и со кои дополнително се дефинираше терминот „инструкција за дискриминирањето“, само се потврди фактот дека и двете се однесуваат на начинот на справување со расната дискриминација и сексуално вознемирување.

Овде треба да се спомене Директивата 89/391 (Директива на Советот донесена на 12 јуни 1989 година за воведување мерки за поттикнување подобрувањето на безбедноста и здравјето на работниците на

---

<sup>4</sup> Извадок од Повелбата за фундаменталните права на Европската Унија (Chapter of fundamental rights of the European Union - 2000/C 364/01) од страната [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf): (I) Секоја дискриминација заснована врз било која основа, како што е: пол, раса, боја на кожа, етничко, или социјално потекло, генетско обележје, јазик, вера или уверување, политичко, или какво и да било друго мислење, припадност на малцинска група, имотна состојба, инвалидност, возраст, или сексуална ориентација, ќе биде забранета; (II) Во рамките на Договорот за основање на Европската заедница, како и Договорот за основање на Европската Унија и без оглед на посебните одредби на тие договори, било каква дискриминација врз основа на државјанство, ќе биде забранета.

работното место) - како предвесник на она што се случуваше подоцна, која на работодавците им даде повеќе одговорности во поглед на здравјето и безбедноста во секој аспект поврзан со работата. Всушност оваа Директива упатуваше на основните мерки за поттикнување и спроведување на безбедноста и здравјето при работа, улогата на работодавачите и работниците во овој процес, принципите во врска со превенцијата на ризиците на работното место, принципите на информирање, консултации, обука и тренинг на вработените и нивните претставници, како и општите насоки за примена на овие принципи.

Во 2001 година, Европскиот парламент, ја одобри Резолуцијата (Резолуција A5-0283/2001), повикувајќи ги земјите-членки на Унијата да ја ревидираат истата и да постигнат хармонизација на нивните законски системи во поглед на мерките за решавање на мобингот и сексуалното малтретирање и да постигнат хармонизирана дефиницијата за "мобинг". Поопширно, во Резолуцијата било потенцирано дека мобингот е една појава, која во вистинска смисла на зборот сеуште не е позната, но е вистински проблем во светот и дека треба итно да и се посвети поголемо внимание и да се донесат повеќе контра мерки и нови начини на борба против оваа појава. Она што привлекува внимание во Резолуцијата е фактот дека, несигурност во вработувањето претставува поголемиот број на краткорочни договори кои се почесто се склучуваат на работните места, особено меѓу работодавците и жените и создавање на услови кои поттикнуваат форми на вознемирување. Што се однесува до мерките за борба против мобингот, во Резолуцијата се предлага тие да се гледаат како важен дел (и покрај тешкотиите за пронаоѓање на ефективни инструменти), со кои може да се постигне повисок квалитет на работното место и подобрување на социјалните односи и отстранување на социјалната исклученост, во согласност со Европската социјална агенда и насоките за вработување (European social agenda and employment guidelines). Европскиот парламент, преку Резолуција A5-0283/2001, од Европската комисија побара да го зајакне квалитетот на вработувањето и социјалната политика и да ги земе во предвид здравствените, безбедносните, психо-социјалните и општествени фактори во работната средина, внесувајќи одредби во Заедничката стратегија за безбедност и

здравје при работа и во Зелената книга за корпоративна општествена одговорност.<sup>5</sup> Во Резолуцијата беше потенцирана и потребата од постојани длабински студии и истражувања на мобингот, со цел да се олесни и подобри знаењето за истиот, користејќи ги притоа статистичките податоци кои ќе ги добиваат од Еуростат и од Даблин фондацијата, како и од Европската агенција за безбедност и здравје при работа.

Набргу потоа, Европскиот парламент ја усвои и "Резолуцијата за вознемирување на работното место - Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339", на тој начин исклучиво фокусирајќи се на мобингот како појава на работното место, а особено на начинот на докажување и обезбедување на докази за појавата на мобинг на работното место.

Во периодот што следуваше, Европската Унија континуирано преземаше активности со цел да се бори против овој тренд. Потребата пак од повеќе посебни закони за мобинг, како и усвојувањето на превентивни мерки за борба против малтретирање на работното место, многупати беше потенцирана од страна на Унијата. Таа успеа да ги поттикне Европските социјалните партнери да потпишаат Рамковен договор против малтретирање и насилство на работа, а веќе подоцна, поточно во октомври 2002 година, беше донесен Извештајот „Адаптација кон промена во работата и општеството“, во кој беше потенцирана нова Заедничка стратегија за безбедност и здравје -Community strategy on health and safety 2002-2006", во која Комисијата нагласува дека се појавиле нови потреби во областа на "благосостојбата на работа", што сега мораше да ја вклучи физичката, моралната и социјалната благосостојба. Таа, исто така ја нагласи потребата сите играчи да бидат вклучени во борбата против психолошко насилство, бидејќи тоа е феномен кој зависи од различни фактори и можат да се решат само со холистички пристап извршен истовремено и на национално и на европско ниво.

За таа цел, Комисијата ќе ги испита соодветноста и обемот на инструментите со кои Унијата ќе ги истражува психолошкото

---

<sup>5</sup> Извадок од Резолуцијата A5-0283/2001 на Европскиот парламент (European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI))



вознемирување и насилство на работа и ќе ги направат потребните законски предлози за консолидација на директивите на Унијата, како и за рационализирање на извештаите за имплементација.

Итноста за донесувањето на Упатството, што ќе го дефинира проблемот, но во исто време ќе ги прецизира и одговорностите на работодавачите, социјалните партии, националните институции и посебно европски тела, е потврдено од страна на Советодавниот комитет на Европската комисија за безбедност, хигиена и здравствена заштита при работа, во своето "Мислење за насилство на работното место".

Во февруари 2007 година, Комисијата на Европската Унија, во Соопштението до Советот на Европскиот парламент, под мотото за подобрување на квалитетот и продуктивноста на работата, ја предложи Европската стратегија за здравје и безбедност на Европската Унија за 2007-2013, истакнувајќи ја важноста за промоција на менталното здравје. Во неа се предупредува на ескалирање на новите ризици при работа по здравјето на вработените, посебно оние од психичка природа. Одредени видови болести кај работниците поврзани со работата стануваат доста чести како резултат на ризиците при работа кои се менуваат и се јавуваат нови, како што е психичкото малтретирање. Оттука, потребно е да се спроведува истражување и идентификување на новите ризици при работа, со цел да се маркираат причините и да се предвидат превентивни решенија. Од приоритети во овие истражувања, меѓу другите, Комисијата им дава предимство на психичките, бидејќи во денешно време проблемите со последиците по здравјето на работниците заради психички притисок на работното место се четврта по ред најчеста причина за нарушување на здравјето на работникот и спреченост за работа. Нарушеното ментално здравје, пред сè депресијата, како последица на мобингот, се предвидува дека во наредниот период ќе се искачи на првото место на листата на ризици од работа и причина за несреќи и професионални заболувања.

### **3.2) Законодавствата на земјите-членки на Европската Унија**

Мобингот во Европа е соочен со широк спектар на начини на дејствување, кои сеуште се подложени на постојани промени. Заради тој факт, земјите-членки на Унијата усвоија различни стратегии за да се справат со тој проблем. Зголемување на влијанието на мобингот на работното место, и тоа како ги мотивира социјалните партнери да се справат со оваа појава, со тоа што наметнуваат правила и прописи на откривање и реагирање против мобингот, во колективните договори и кодекси на однесување. Некои земји изготвија посебни закони за мобингот. Други пак претпочитаат да го користат постојното законодавство кое важи во нивната земја за борбата со мобингот. Трети земји усвоија така наречени не-законски мерки за борба со мобингот, како што се кодекс на практики или кодекс на однесување. Даблин фондацијата во својот документ «Спречување на насилството и вознемирување на работното место», овие различни пристапи ги објаснува со фактот дека, земјите-членки имаат различна перцепција кон проблемот и со тоа и различна стратегија за справување со него. Овој документ уште нагласува дека, мобингот е навистина поврзан со културното и социјалното однесување, и токму затоа во некои земји се смета совршено прифатлив, додека во други не се толерира воопшто. Средствата кои се користат за соочување со мобингот како проблем, се исто така различни во согласност со културата на земјата и на формите на мобинг, кои имаат особено значење во таа земја-членка. Поради сите овие причини, пристапот и инструмент усвоени од страна на Европската Унија добија огромно значење, бидејќи го отворија патот кон единствената идеја за дефинирање на поимот мобинг и на тоа како може да се расправа за истиот на европско ниво.

Шведска е и првата земја-членка, што донесе закон за спречување на мобинг, таканаречен Ordinance on victimization at work (1993), кој се состои од 6 дела. Останатите земји-членки на Унијата, работат на законските предлози (на пример, Италија). Во земјите кои усвоија посебни закони за соочување со мобингот, се вбројуваат и Франција, Белгија, Данска, Финска и Холандија.

Во Франција и Белгија, во 2002 година, беа донесени два нови закони, специјално приспособени да се справат со мобингот на работното место. И двата закони акцентот го ставиле на одговорноста на работодавачот, на донесувањето на превентивни мерки за соочување со тој проблем, нудејќи доста широка заштита на жртвите, како и широк дијапазон на инструменти за дејствување против сторителите на мобингот.

Двете клучни одлуки на Врховниот суд на Франција за целосна одговорност на работодавачот (на основа на неговото однесување врз своите потчинети), го дадоа својот придонес за успешното соочување со мобингот на оваа земја. Санкциите против работодавачите, биле изречени согласно Законот за труд и Кривичниот законик.

Во Данска и Финска исто така биле донесени нови правила за справување со мобингот. Договорот во Данска е потпишан во 2001 година од страна на данскиот орган за работна средина, DA-конфедерацијата на работодавачите и LO-конфедерација на синдикати, во кој се наведува дека во фирмите мора да бидат усвоени локални договори за справување со мобингот. Насоките за примена на Договорот биле усвоени од страна на Владата, додека нови прописи за вработување биле донесени од страна на Министерството за труд, во кои конкретно се потенцира дека работното место не треба да имплицира било каков ризик на физичко или ментално нарушување на здравјето поради малтретирање, вклучувајќи го и сексуалното вознемирување». Во Финска, новиот Закон за безбедност и здравје беше одобрен од страна на Парламентот во 2002 година. Овој закон се занимава со физичкото и психичкото насилство, вклучувајќи ги и заканите за насилство, малтретирањето, сексуално малтретирање и заплашувањето. Законот особено ја нагласува важноста од соработката меѓу работодавачите и вработените во справувањето со овој вид на проблем.

Другите земји, како што се Ирска, Велика Британија, Германија и Шпанија одлучиле дека нема потреба за донесување на нови правила, а со мобингот се справуваат преку постоечката законска регулатива. Овие земји-членки сметаат дека новите закони не им се потребни. Борбата со мобингот ја водат преку кодексите на пракса, постапки и упатства

(Ирска), преку судските одлуки (Шпанија и Германија) и преку колективните договори, како за приватниот, така и за јавниот сектор (Германија).

Луксембург се определил за не-законски мерки, додека Италија, Португалија и Австрија сеуште работат на случајот за да го најдат најдобриот начин за справување со мобингот, но во согласност со нивните законски системи, нивната свест за проблемот и нивните културни и социјални позадини.

Она што е познато е дека во сите земји членки на Унијата мобингот е казнив со Закон, а во Германија за психичка тортура на работно место се казнува со една година затвор и најмалку 5.000 евра.

### **3.3) Законодавствата во земјите не-членки на Европската Унија**

Во Норвешка, мобингот се појавил во доцните 80-ти години од минатиот век, и тоа како ургентен проблем кој што предизвикал висока стапка на извршени самоубиства меѓу работниците. За да се справи со овој проблем, во 1994 година, Норвешка го донесува Законот за мобинг, во кој децидно се потврдува дека работниците не треба да биде подложени на несакани однесувања. Со ова широко поставување и неконкретизирање и неименување на негативните однесувања, норвежаните сакале да избегнат, другите негативни акти – неексплицитно споменати, да останат непроцесуирани. Пред 1994 година пак, Врховниот суд заштита на жртвите од мобинг ја потврдувал преку одлуките што ги донесувал, во кои и тоа како ја признаваа одговорноста на работодавците и колегите за малтретирање на сардисаните работници.

Во Швајцарија не постои посебен закон за решавање на проблемите околу мобингот. Сепак, постојното законодавство ја гарантира заштитата на вработените од мобингот.

### **3.4) Законодавствата во земјите на Балканот**

**Србија** е единствената држава во регионот што го има посебниот акт против вознемирување на работното место, и деветта земја во

Европа, која почна со законско санкционирање на мобингот, покрај Франција, Шведска, Норвешка, Данска, Холандија и Швајцарија. Пред почетокот на примената, законот трпеше доста критики, и тоа најмногу поради, како што е наведено, неможноста на лесно докажување на мобингот во самата постапка. Српскиот парламент го усвои Законот за превенција од вознемирување на работното место на 5 јуни 2010 година, а потоа беше објавен во Службен весник на Република Србија, бр. 36/10 и стапи на сила 90 дена по усвојувањето, односно на 4 септември 2010 година. Главната работа после стапувањето на сила била неговата примена во пракса, како и препознавањето на жртвите на злоупотреба и нивна заштита. Еден месец од почетокот на примената на овој Закон, во Агенцијата за мирно решавање на работните спорови, пристигнале околу 400 пријави. Еден дел од експертите ова го протолкувале како недоволна информираност на работниците и нивно прешироко злоставување на работа. Другиот дел сметале дека почетокот на примената на законот е добра работа, како и фактот што вработените пријавуваат мобинг. Ова го базирале на фактот дека поради економската криза, на работниците ќе им биде потребна заштита и верувале дека законот навистина ќе се применува. Сепак, оние што го применуваат Законот за мобинг, денес тврдат дека проблемот сега е помал отколку порано, кога злоставувањето на работа се докажувало во долги и тешки кривични постапки.

Пред донесување на Законот со кој се санкционира мобингот, Србија оваа област ја регулираше преку Кривичниот законик и во голем дел преку Законот за дискриминација и Законот за работа, како помошни методи за заштита на злоупотребените работници. Злоупотребата во смисла на мобинг беше многу видлива во процесот на одредување на вишокот работна сила, со што работниците се принудуваа сами да дадат отказ и со тоа да му олеснат на работодавачот во отказниот процес. За да се намали ваквата тенденција, во новоприватизираните компании, работодавачите биле обврзувани со договори да не можат да испуштаат работници за најмалку две до три години. Но, после тој период, истите тие повторно применувале злоупотреба при работа и ги терале вработените да си дадат отказ. Карактеристично за Србија во тој период,

била појавата на отстранување на професионални и вешти работници, додека приоритет се давало на неквалификуваните работници со потесна основа на знаење, со главно обележје покорност. Политичкото насилство исто така бил многу чест феномен, во смисла на користење насилни методи за елиминација на политичките противници.

Треба да се потенцира и податокот дека, пред донесувањето на Законот за мобинг, во 2006/2007 година, било спроведено истражување, кое покажало факт дека во Србија 43% од вработените биле изложени на некоја форма на злоупотреба при работа подолго од шест месеци. Преку податоците достапни на Друштвото на жртви пак, од 224 луѓе кои пријавиле некаква форма на насилство (објава на податоци до 2008 година), 109 или 48% пријавиле насилство на работното место. Од овие 109 луѓе кои пријавиле насилство при работа, 99 пријавиле акти на психолошко насилство, шестмина пријавиле физичко насилство, тројца сексуално вознемирување и вознемирување, а едно лице сите три форми на насилство на работното место. Според половата распределба, женската популација била повеќе изложена на вознемирување, дури 73 женски, наспроти 23 машки жртви. Што се однесува на полот на злоупотребувачите, истражувањето покажало дека 35% биле мажи и 23% жени, десет случаи ги вклучувале и двата пола, а останатиот процент отпаѓал на вознемирувачи кои сочинувале цела група вмешана во злоупотреба на жртви. Најчести барања за помош доаѓале од луѓе на возраст помеѓу 35 и 66 години. Што се однесува на професијата пак, сите професии и компетенции биле присутни - од неквалификувани работници до академици, скоро еднакво распределени. Општиот заклучок бил дека, иако претходното искуство имало повеќе пријави од приватните компании отколку јавниот сектор, растечки бил бројот на пријави што доаѓале од државните институции - веројатно како реакција на процесот на смалување на човечките ресурси во овој сектор. Отприлика слични резултати биле собрани и во 2009 година, кога форма на злоупотреба пријавиле 117 луѓе.

Она што треба овде да се потенцира е и фактот дека првата пресуда за мобинг во Србија била забележана пред донесувањето на Законот за мобинг. Тоа се случило во Јагодина, кога тамошниот суд го осудил

уредникот на „Нови пут“, затоа што малтретирал новинарка. Судието траело половина година.

Инаку, Законот за превенција од вознемирување на работното место во Србија ги содржи процедурата за заштита од злоупотреба од страна на работодавачите, што ги вклучува сите работодавачи (јавни тела, компании, трговски и други работодавачи), процедурата за судска заштита, мерки за подобрување на односите на работа и други прашања кои се важни за превенција на насилство при работа во однос на работата. Почнувајќи од обврските на работодавачите, во согласност со обврските под меѓународни инструменти, особено директиви на Европската Унија, процесот понатаму се ориентира на создавање на потребните 10-11 услови за создавање здрава и сигурна работна атмосфера и ја потенцира обврската на работодавачите за преземање превентивни мерки за превенција од појавување на насилство при работа. Примената на овој закон имала за цел да придонесе во создавањето на позитивна работна атмосфера и интерперсонални односи базирани на соработка, колегијалност и тимска работа, што пак индиректно ќе влијае врз перформансите на вработените и трговските вработувачи. Овој Закон предвидува остри казни, и тоа до 800.000 динари за работодавците, за малтретирање на работа.

Во Србија, актуелна е и дискусијата по барањето за допрецизирање на видовите на мобинг, односно дополнување на законот со поимите политички и стратешки мобинг и предложено е, во случај на докажано вршење на стратешки или политички мобинг, или мобинг кој предизвикал тешки последици по здравјето и животот на жртвата, осудениот мобер да не може повеќе да извршува висока раководна функција.

За мобингот во **Хрватска** почнало да се зборува уште во 2004 година. Оваа земја, во Законот за борба против дискриминацијата, Законот за еднаквост на половите и Законот за работни односи го дефинирала вознемирувањето и сексуалното вознемирување како посебна форма на дискриминација во согласност со законодавството на Европската Заедница. Сепак тоа не било доволно за заштита на работниците од другите видови дискриминација и штетни постапувања.

Кога станува збор за мобингот, не може да се каже дека се работи за дискриминација по некоја од основите што се предвидени со Уставот, со Законот за работа, со Законот за рамноправност на половите, па дури и со нормите на меѓународните договори што се во сила.

Земајќи ја во предвид хрватската законска рамка, малтретирањето на работното место е претежно препознаено и од властите и од другите работодавачи. Истражувањето составено од Асоцијацијата за помош и образование на жртвите на мобинг во Хрватска покажало дека некаде помеѓу една третина и една половина од сите болести поврзани со стрес директно се припишуваат на малтретирање на работното место. И покрај овој запрепастувачки факт, мора да се каже дека до неодамна дури и синдикатите не го разбирале целосниот обем на проблемот и притоа го негирале многу години. Со сумирање на резултатите од спроведената студија, со употреба на методот на економетрична анализа на база на прашалници, се дошло до фрапантни податоци. Експертите од асоцијацијата, врз основа на резултатите, ја дефинирале типичната жртва на малтретирање во Хрватска - *генерално е жена што работи во компанија со помалку од 250 вработени, со пониско образование, има околу 40 години и страда од загуба на работна мотивација/концентрација како и стрес и општо незадоволство што обично завршува со заминување од работа или боледување*. Од друга страна пак, експертите го зеле во превид и извештајот на Хрватскиот институт за здравствено осигурување, каде просечната дневна сума на монетарна компензација за боледување на лица со дијагнози од Z55-Z56 и F40-F48 изнесувала 130 хрватски куни, тогаш тие пресметале дека годишниот трошок за здравствена нега на жртвите од малтретирање изнесува фантастични 88,894,083.46 хрватски куни, или 2% од целокупниот трошок за примарна здравствена нега. Слично на пресметувањето на трошокот за здравствена нега на жртвите на малтретирање, експертите го пресметале и економскиот трошок од малтретирање така што ја зеле во предвид продуктивната загуба на работниците на дневна. Истиот за Хрватска во 2009 изнесувал 1,505,343,484 хрватски куни и 1 % од целокупниот БДП. Оваа економска процена била приближна, бидејќи експертите ги исклучиле другите



последници од насилство на економската активност, како предвременно пензионирање, невработеност, намалување на работниот капацитет на личноста (ментално или физичко здравје), трошоците за судски спорови итн. И покрај овие вознемирувачки резултати, Хрватска сеуште нема Закон за мобинг. Уште од 2007 година има нацрт-закон за мобинг, кога официјалната работна група за предложување на нов закон била основана, а нацрт-законот против вознемирување на работното место го поминал првото читање во Хрватскиот парламент. Но после тоа, ништо не се случило. Во 2011 година, исто така имало иницијативи за да се донесе посебен закон, зашто се водела и дебата во парламентарниот комитет за социјално партнерство. Но и тоа завршило до тука. Она што сите експерти во Хрватска го потврдуваат е фактот дека трудовото право не обезбедува правна заштита од сите причини кои може да доведат до злоупотреба.

Законскиот систем на **Црна Гора**, иако законски региментално покриен, се чини дека вознемирувањето или злоупотребата сè уште ги третира како „луксуз“, со аргументите дека државата има многу други нерешени проблеми. Жртвите на вознемирување често се третирани како виновници што придонесуваат за вознемирување или злоупотреба. Вознемирувањето на работното место не е ендемична болест на земји во транзиција, каде што припаѓа Црна Гора, туку сигурно е глобален феномен што ги надминува границите на земјите, професиите и работната атмосфера. Црна Гора е граѓанска држава заснована на владеењето на законот и ја гарантира неповредливоста на физичкиот и психолошкиот интегритет на личноста, неговата/нејзината приватност и личните права. Според Уставот на оваа држава „Вознемирувањето на работното место е повреда на достоинството на вработениот за време на вршењето на работата од страна на надредениот, колеги и/или лица со кои вработениот има редовни односи“. Систематското или континуираното вознемирување на работниците во Црна Гора ги имаат сите карактеристики на повреда на здравјето на вработениот. Сепак, експертите забележале еден феномен, а тоа е истрајноста. Ова го потврдуваат од фактот што во тоа општество вработувањето е се уште привилегија, а вознемирувањето и истрајноста на оваа основа изгледаат

како стратегија за опстанок, бидејќи стравот од отказ е прв на листата на стравови. Тој страв според нив е дури и пред стравот од болест или смрт. Така, работодавачите често го користат фактот што вработените се способни многу да страдаат за да ги зачуваат нивните позиции, за мала плата. Покрај тоа, во казнените одредби беше пропишана казна за прекршувањето кон работодавачот како законски субјект, доколку не се почитуваат правата и еднаквоста на вработените, како и нивната приватност и достоинство. Прекршочната казна се одредува во износ од 2.500 - 10.000 евра, а за одговорните лица од 550 -1.100 евра.

Денеска, важечкиот Закон за работа на Црна Гора ја има следната дефиниција за вознемирувањето: „Вознемирување е секое непожелно однесување предизвикано од некои фундаменти, како и вознемирувањето преку звучно или визуелно набљудување, што има за цел повреда на достоинството на личноста што бара вработување или на вработениот и кое предизвикува страв или создава непријателска, понижувачка или навредлива атмосфера.“ Наведеното „непожелно однесување“ во законската дефиниција, некои експерти од оваа област го дообјаснуваат со неколку можни содржини и тоа:

-„непожелното однесување“, како вербална психолошка злоупотреба и понижување на лицето што бара вработување и вработеното лице на работното место од едно или повеќе лица;

-„непожелното однесување“, како постојано вршење на вербална злоупотреба и понижување во периодот потребен за влијание врз жртвата на вознемирување;

-„непожелното однесување“, како доведување до повреда на достоинството на лицето што бара вработување или на вработениот (чест, репутација и сл.);

-„непожелното однесување“, како намерно доведување до откажување од барање на работа или упатување на жртвата да бара прекин на работата.

Во наведената законска дефиниција, се забележува и еден нов начин на вознемирување преку звучно или видео набљудување, наспрема стереотипите на вознемирување. Оваа нова форма на вознемирување се смета како таква по закон од 31 јуни 2009, од датумот за примена на

Законот за заштита на лични податоци во Црна Гора, иако злоупотребата на звучно и видео вознемирување е многу порано присутна, и тоа не само во јавниот сектор, туку многу повеќе во приватниот сектор (компани и работодавачи), а посебно во големите компании кои се појавија на територијата на Црна Гора со процесот на приватизација. Она што треба да се констатира е фактот што до денес, не е познато дали некој орган на извршната или судската власт на Црна Гора има обвинето некој за нелегално звучно или видео набљудување (набљудување на движењето на вработените во ходниците од компаниите, во санитарните простории, канцелариите, собите за состаноци и сл.)<sup>6</sup> Претседателството на Социјалниот совет на Црна Гора пак, остварувајќи го опсегот на работа, на крајот на 2009 година, назначи остварување на проектната задача „Мобинг во Црна Гора“, во рамките на Работната група за труд, социјална политика и полова рамноправност. Ова истражување не само што понуди факти, туку и насоки за понатамошни законски набљудувања на феноменот „вознемирување (мобинг)“.

---

<sup>6</sup> Извадок од Прирачникот „Компаративна правна анализа на легислативата против мобинг и од студиите за Хрватска, Република Македонија, Црна Гора и Србија“, на Д-р Борче Давитковски, Д-р Снежана Василевиќ, Д-р Весна Балтезаревик и Крсто Пејовиќ.

## Втор дел

### 1.) Правна рамка во Република Македонија

За граѓаните кои живеат во земјите во развој како што е нашата земја, тешко е да се дадат препораки за превенција на „мобинг“ кои важат во другите развиени земји. Во услови на висока стапка на невработеност, нетранспарентност при вработувањето, но и во текот на самата работа, недефинирани работни позиции, прекувремена работа, несоодветен кадар, политички вработувања, сегрегација на пазарот на трудот, различната култура и поинакви вредности и норми на живеење, плати недоволни за живот, неорганизираните работници, недефиниран психолошки притисок но и непознавање на психолошкиот притисок на работно место, многу малку може да се препорача за превенција на „мобингот“. Исто така, во Република Македонија, освен постоечкиот Закон за работни односи што е поврзан со мобингот, постојат само неколку други закони што на некој начин се поврзани со оваа појава. Краткиот преглед на некои од регулативите од овие закони може да ја дополнат сликата за оскудната законската заштита од мобингот.

Сè до крајот на 2009, позициите на македонските експерти беа дека не постојат конкретни законски норми на сила што ги забрануваат и санкционираат процедурите преку кои се спроведува мобинг, но дека сите фундаментални права во однос на човечки права и слободи и правото против дискриминација се регулирани во: Уставот на Република Македонија, Законот за работни односи, Казнениот закон, Законот за заштита и здравје на работното место, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Колективните договори и слично.

Правото на работа претставува едно од фундаменталните човекови права, загарантирани со Уставот на Република Македонија и со бројните меѓународни документи, кои по својата ратификација претставуваат дел од домашното законодавство. Уставот како највисок правен акт, во делот насловен како *Граѓански и политички права*, во член 9, предвидува дека „граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското

убедување, имотната и општествената положба”.<sup>7</sup> Членот 32 од Уставот пак, конкретно го гарантира правото на работа. Согласно со овој член “Секој има право на работа, на слободен избор при вработување, на заштита при работењето и на слободата, како и на материјалната обезбеденост за време на привремена невработеност. Понатаму, секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место и секој вработен има право на соодветна заработувачка”. Овој член поматаму упатува и на тоа дека “остварувањето на овие права на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.”

Според Уставот на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.52/1991), како и според Законот за работни односи (Службен весник на РМ бр.52 од 23.04.2012 година), колективни договори можат да се потпишуваат на национално ниво во приватниот и јавниот сектор, со цел да има дополнителна регулација на правата што произлегуваат од работата.

Колективните договори, како извори на правото со кое се уредуваат правата и обврските и одговорностите на работниците и на работодавачот од веќе заснованиот работен однос, се придобивка на модерното право. Според Препораката број 91 донесена од Општата конференција на Меѓународната организација на трудот (МОТ) во 1951 година – „колективен договор е секој писмен договор за условите на работа и вработување, склучен од една страна од група на работодавачи, а од друга страна од една или повеќе репрезентативни синдикални организации на работниците, или ако нема такви, тогаш од претставниците на заинтересираните работници кои се избрани и овластени од страна на група работници, а во согласност со националните законодавства“.

Колективното договарање, дефинирано како постапка којашто има за цел склучување на колективни договори и склучените договори се резултат на извојуваната борба на работничката класа за синдиклаано здружување. На ниво на Република Македонија, се склучува општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и

---

<sup>7</sup> Член 9 од Уставот на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.52/1991)

општ колективен договор за јавниот сектор. Одредбите од Општиот колективен договор за стопанството и одредбите на Општиот колективен договор за јавниот сектор, се однесуваат само за заштитата од дискриминација, значи немаат норми со кои страните ќе ги потврдуваат заемните интереси во полето на заштита од вознемирување (мобинг) на работното место. Член 4 од Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија гласи: „Во случај на дискриминација, работникот има право да бара надомест на штета во висина од 5 нето-плати. Основица за пресметување на надомест на штетата е просечната нето-плата во Република Македонија, исплатена во месецот пред утврдувањето на постоењето на дискриминацијата“. Член 6 од Општиот колективен договор за јавниот сектор пак, гласи: „Во случај на дискриминација согласно со Законот за работни односи, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета.“

Во општите колективни договори како што беше спомнато, не постојат одредби за мобингот, но Сојузот на синдикатите на Република Македонија, го застапува потпишувањето на посебните колективни договори што дополнително ги регулираат правата што произлегуваат од работата, при што во иднина, нивната содржината може да биде во областа на заштита од мобинг, како и во мерките што треба да ги преземат работодавачите, заедно со Синдикатот, за спречување на мобинг. Токму тоа е нивната идеја дека, облигаторниот дел на колективните договори треба да има норми за заштита од вознемирување на работно место (а со самото тоа ќе се опфати и мобингот).

Законот за заштита и здравје при работа (Службен весник на РМ, бр 92/07), ги нормира мерките за безбедност и здравје при работа<sup>8</sup>,

---

<sup>8</sup> Светската здравствена организација, здравјето го карактеризира како состојба на комплетна физичка, ментална и социјална благосостојба на човекот, тое не е само отсуство на болест и слабост. Во однос на правото на здравје, другите права имаат многу помало значење. Според Меѓународната организација на трудот (МОТ) пак, безбедноста и здравјето при работа претставуваат комплексен процес на унапредување на условите на работа и работната средина, превенција од повредите при работа, професионалните болести и болестите во врска со работата и заштита и промоција на здравјето на вработените. Исто така и неодамнешните истражувања на условите за работа, покажале зголемени психолошки здравствени проблеми на

обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа. Соодветниот Закон во членот 56, пропишува казна за работодавачите доколку не е обезбедена здравствена заштита по членот 5 од Законот. Казната се одредува во износ од 1.000 – 8.000 евра денарска противвредност, за правното лице (компанијата-вработувач), а со глоба (мандатна казна на лице место) од 50 евра во денарска противвредност ќе се казни вработен, ако не ги почитува пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа и не ја користи пропишаната опрема за лична заштита.

Во согласност со Законот за заштита и здравје при работа, Владата на Република Македонија донесува програма на национално ниво.<sup>9</sup> Со Програмата се утврдува стратегијата за развој на безбедноста и здравјето при работа во врска со заштитата на животот, здравјето и работоспособноста на вработените и спречување на повреди при работа и професионални и други болести поврзани со работењето.<sup>10</sup> Законската основа на Програмата за здравје и заштита е членот 4 од Меѓународната организација за работа, како и Конвенцијата број 155 за здравје на работното место, заштита на здравјето и заштита на работното место. Согласно член 43 од Законот, Владата на Република Македонија основа и Совет за безбедност и здравје при работа, како експертско советодавно тело. Ова тело според Законот, има право да разгледува и да дава мислење и препораки за: Програмата; состојбата во областа на безбедноста и здравјето при работа, стратегија за кохерентната

---

работното место. Само за пример, според Четвртото европско истражување на работните услови (2007 година), објавено од страна на Европската фондација за подобрување на животните и работните услови (European foundation for the improvement of living and working conditions), 5% од работниците пријавиле дека биле изложувани на малтретирање во последните 12 месеци.

<sup>9</sup> Член 4, став 1 од Законот за заштита и здравје на работното место (Службен весник на РМ, бр 92/07) гласи: Владата на Република Македонија донесува Програма за безбедност и здравје при работа.

<sup>10</sup> Член 4 став 2 од Законот за заштита и здравје на работното место (Службен весник на РМ, бр 92/07)

политика за спречување и намалување на повредите на работното место, професионалните болести и други болести и повреди кои се поврзани со работата; стручните основи за изработка на закони и други прописи за безбедност и здравје при работа и документи на меѓународни организации во однос на безбедноста и здравјето при работа.

Од горе споменатото, може да се забележи дека во Законот за безбедност и здравје при работа, мобингот воопшто не е ни споменат. Освен во два члена во кои многу воопштено се предвидува работниците да можат кај својот работодавец да ги пријавуваат сите недостатоци по нивното здравје и безбедност и да побараат интервенција од надлежниот инспекторат за труд, ништо не е конкретизирано и попрецизно утврдено. Бидејќи постои недостаток на посебен закон против мобинг, а истиот притоа станува сè поголем проблем, општо е насочувањето на сите проблеми на владината Програма за заштита и здравје на работното место.

Периодот на најава на Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ бр.50 од 13.04.2010 година), беше долг. По опсежни дискусии и анализи, беше донесен во 2010 година, после 19 години од осамостојувањето на Република Македонија. Законот за спречување и заштита од дискриминација, претставува генерален закон во кој се дефинираат сите основи на дискриминација, па согласно член 3 од истиот, како основи на директна и индиректна дискриминација се сметаат: повикувањето и поттикнувањето на дискриминацијата и дискриминаторското постапување врз основа на – пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална или телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или било која друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор. Битен дел при анализата на спречувањето и заштитата од дискриминацијата по некој од претходно наведените основи е и утврдувањето на примената на одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Па,



така, овој Закон ги штити лицата на кои им се заканува дискриминација во повеќе области, меѓу кои и во областа на работата и работните односи. Законот ги познава и поимите вознемирување и понижувачко однесување, сексуалното вознемирување и дискриминацијата на лица со телесна и ментална попреченост, но не и мобингот како еден од видовите на вознемирување на работното место.<sup>11</sup>

Законот во целост е усогласен со Директивата на Советот 2000/78, која се однесува на општата рамка за еднакво постапување при вработувањето и занимањето.

Иако мобингот според својата структура претставува напад на честа и угледот на човекот и содржи елементи на навреда и кршење на основните човекови права, Кривичниот законик на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.19 од 30.03.2004 година – пречистен текст), поточно поглавјето *Кривични дела против работните односи*, не обезбедува изричен кривичен прекршок за вознемирувањето-мобингот на работно место. Поконкретно, според член 166 од Законот, за повреда на права од работен однос се смета – „тој што свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор, за засновање или престанок на работниот однос, за платата и надоместоците на платата, работно време, одморот или отсуството, заштитата на жената, младината и инвалидите или за забрана на прекувремената или ноќната работа и со тоа повреди, одземе или ограничи право што на работникот му припаѓа. Но, постојат делови од овој Законик, во кои се дефинирани следните криминални престапи, а кои се однесуваат на другите видови вознемирувања:

-член 137 став 1 (повреда на рамноправноста на граѓаните) – казната се однесува на тој што врз основа на разлика на подот, расата, бојата на

---

<sup>11</sup> Член 7 став 1 и 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ бр.50 од 13.04.2010 година гласи: „Вознемирувањето и понижувачкото постапување претставува повреда на достоинството на лице или на група на лица кое произлегува од дискриминаторска основа и кое има за цел или резултат повреда на достоинството на одредено лице или создавање заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика. Сексуално вознемирување е несакано однесување од полов карактер, кое се изразува физички, вербално или на кој било друг начин, а има за цел или последица повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава непријателска, заканувачка, деградирачка или понижувачка средина.

кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба, јазикот или друго лично својство или околност, ќе му одземе или ограничи права на човекот и граѓанинот, утврдени со Уставот, закон или со ратификуван меѓународен договор или кој врз основа на овие разлики им дава на граѓаните повластици спротивни на Уставот, закон или ратификуван меѓународен договор. Ставот 2 и 3 од истиот член се однесува соодветно за службено и правно лице, кои го сториле делото дефинирано во став 1 од истиот член;

-член 143 (малтретирање во вршење на службата) – нормиран со казна е тој што во вршењето на службата малтретира друг, го застрашува, го навредува или воопшто спрема него постапува на начин со кој се понижува човечкото достоинство и човековата личност;

-член 189 (обљуба со злоупотреба на положбата) - се казнува тој што со злоупотреба на својата положба ќе наведе на обљуба или друго полово дејствие лице кое спрема него се наоѓа во однос на подреденост или зависност или со иста намера го малтретира, застрашува или спрема него постапува на начин со кој се понижува човековото достоинство и човековата личност, затвор од најмногу една година;

-член 353, член 353-а, член 353-б, член 353-в (злоупотреба на службената должност) – се казнува службеното лице, кое ги повредува законските прописи;

Штрајкот и правото на штрајк, како легитимни средства на работниците во решавање на спорови со работодавачот, заради остварување на подобри економски и социјални права од работниот однос, се предвидени во сите демократски држави, со норми на внатрешното право, во кои, по правило се инкорпорираат и меѓународни норми.<sup>12</sup> Во Република Македонија, Законот за работни односи го предвидува законското право на штрајк. Според овој Закон, штрајкот претставува организиран облик на прекин на работа од страна на работниците, со единствена цел да се изврши притисок врз

---

<sup>12</sup> Во Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права од 1966 година, е предвидено дека „националните држави се должни да го обезбедат правото на штрајк, во согласност со законите на секоја земја“.

работодавачите заради заштита на правата и интересите на работниците. Она што нас не интересира е фактот дека, во Законот за работни односи нема јасни норми за процедурата во случај на вознемирување и тоа поконкретно за мобингот. Најверојатно, законот остава можност за заштита од видовите вознемирувања над вработениот во рамките на заштитата со колективните договори, кои го обврзуваат работодавачот, а истиот не ги исполнува или ги прекршува.

Законот за работни односи (како *lex fundamentalis* на работничките права), за прв пат е донесен во 2005 година (Службен весник на РМ број 62/05). При неговото донесување, во најголем дел бил усогласен со Конвенциите на Меѓународната организација на трудот, како и примарното и секундарното законодавство на Европската Унија од областа на трудот. Законот за работни односи, досега претрпе неколку измени и дополнувања. Основната цел на овој Закон е почитувањето на правото на работниците на слобода при трудот, на достоинството и на заштита на интересите на работниците во текот на работниот однос, или поточно, ги нагласува превентивните мерки (технички, здравствени, ергономични, социјални итн.) што ги елиминираат ризиците од повредување на здравјето на вработените.

До 2009 година, Законот познаваше само неколку видови на вознемирување на работникот на работното место. Така, во членот 6, беше дефиниран поимот дискриминација како еден од видовите на вознемирување.<sup>13</sup> Законот исто така предвидуваше на жените и мажите да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, вклучувајќи унапредување, еднаква исплата за еднаква работа и други права. Во членот 7 од Законот, подетално беа разработени и дефинирани директната и индиректната дискриминација на кандидатите за вработување и на работниците. Она што треба да се потенцира е членот 10 од Законот, кој во случај на дискриминација, дозволуваше надомест на штета (значи кандидатот за вработување или

---

<sup>13</sup> Закон за работни односи (Службен весник на РМ, бр.62 од 28.07.2005 година), член 6 став 1, гласи: „Се забранува дискриминацијата на кандидатите при вработување или ставањето во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба и сл.

работникот има право да бара надоместок на штета согласно со Законот за облигациони односи).

Во Законот за работни односи од 2005 година, согласно меѓународните документи, а во насока на забраната на дискриминацијата (интегрирана од антидискриминациското право на Европската Унија) и заштитата од повреда на правата од работен однос, беше и решението од член 9, според кое се забранува вознемирување и полово вознемирување. Така Законот, како вознемирување го дефинира секој акт на несакано однесување предизвикан од некој од случаите од член 6 од Законот, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикало страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.<sup>14</sup>

Обврска од меѓународните документи и од имплементирањето на директивите на Европската Унија (Directive 89/391/EEC), беше и вклучувањето одредби во Законот кои *забрануваат психичко вознемирување на работно место или мобинг*, како еден вид дискриминација. Затоа, на 14-ти септември 2009 година, се донесе Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи. Предлагач<sup>15</sup> на Предлог-законот за измена и дополнување на Законот за работни односи беше пратеничката Лилјана Поповска, која меѓу другото, како посебна цел во Предлогот го ставаше психолошкото вознемирување на работното место - појава што е широко присутна насекаде во светот, а која не беше законски регулирана во Република Македонија. Затоа, со измените на Законот за работни односи кои ги предлагаше Поповска, се очекуваше зајакнување и заштита на работничките права, зголемување и хуманизирање на односите и промените кои ќе придонесат кон градење на здраво општество.

---

<sup>14</sup> Закон за работни односи (Службен весник на РМ, бр.62 од 28.07.2005 година), член 9 став 4, гласи: „Под полово вознемирување се дефинира секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

<sup>15</sup> Предлог-закон за изменување и дополнување на закон се донесува согласно член 71 став 1 од Уставот на Република Македонија и членовите 132 и 137 од Деловникот на Собранието на Република Македонија.

Новостите на Законот се состоеја во воведувањена два нови члена: член 9-а и новиот дел (2) во член 11. Член 9-а експлицитно ги забранува сите типови на психолошко вознемирување на работното место и посебно го нагласува поимот мобинг, со што го вовеле во македонскиот законски систем.

Поконкретно, членот 9-а став 3 од Законот, *мобингот* го дефинира како: „Секое негативно однесување од поединец или од група кое често се повторува, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.“ Во истиот член 9-а, став 4 се одредени извршувачите на психолошко вознемирување како една или повеќе личности со негативно однесување спрема други вработени (работодавач, одговорно лице и/или вработен), независно од нивниот капацитет.<sup>16</sup>

Значи, може да се забележи дека, психолошкото вознемирување на работното место (мобинг), кај нас е одредено како дискриминација и ги содржи карактеристиките на дефиницијата на Хаинц Лејман (секое негативно однесување од една личност или група - најмалку еднаш неделно во период од шест месеци, кое претставува повреда на интегритетот, престижот, честа на вработениот, предизвикува страв или создава непријателско, деградирачко и навредливо однесување). Она што треба да се констатира е ставот на експертите, дека утврдувањето на репетитивното вршење на мобинг (најмалку во период од шест месеци), претставува недоволно јасен прерогатив кој може да ја отежне работата на судовите во доказната постапка, а со тоа да се намали и бедемот на заштита на правата на работниците над кој бил извршен или се врши мобинг. Овде е исправно да се насочи внимание и на стратешкиот мобинг како форма на психолошко вознемирување на работното место, која не е регулирана со измените на Законот за работни односи.

---

<sup>16</sup> Закон за работни односи (Службен весник на РМ, бр.52 од 23.04.2012 година) – пречистен текст, член 9-а став 4, гласи „Како извршители на психичко однесување може да бидат едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство, работодавачот како физичко лице, одговорно лице или работник.“

Заради осигурување на правото на заштита од мобинг законодавачот предвидел во случај на спор, товарот на докажување да паѓа врз работодавачот. Значи, втората одредба на Законот одредува дека „во случај на судска постапка, ако некој делувал спротивно член 9-а, товарот на докажување паѓа врз поединецот или групата против која се подигнува постапката за психолошко вознемирување (мобинг) на работното место, освен доколку се докаже дека посебниот третман се појавил поради случаите предвидени во член 8 од Законот за работни односи. Исто така, заради заштита на лицето кое повело постапка за правна заштита од мобинг, како и при сведочење во текот на постапката, Законот забранува на вработеното лице на посреден или непосреден начин да му се влошат условите на работа, односно да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или со спречување во напредувањето или во стручното усовршување.<sup>17</sup>

Уставниот принцип на еднаков пристап до работното место за сите граѓани во Законот за работни односи, е операционализиран преку регулирање на постапката за вработување, при што се предвидува дека потребата од работници се обезбедува со огласување преку јавен оглас во дневниот печат, со објавување во службата надлежна за посредување при вработување и во агенцијата за посредување. Исто така, обврска на работодавачот е при објавувањето на потребата од вработување, во јавниот оглас да ги наведе условите што се барат за вршење на конкретната работа.

Што може да се заклучи од сето тоа?

Измените на Законот за работни односи во делот за мобингот, се нецелосни и не ги одразуваат вистинските потреби на работниците за заштита од психичкиот притисок на работното место. Освен што е дефинирана само појавата на мобингот и е наведено дека истата е

---

<sup>17</sup> Закон за работни односи (Службен весник на РМ, бр.52 од 23.04.2012 година) – пречистен текст, член 11 став 3, гласи: „Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување.“

законски забранета, никакви други дополнителни прашања не се уредени со додадените членови во Законот за работни односи. Имено, за да се комплетира заштита од мобингот, потребно е меѓу другото, да бидат вметнати и одредби со кои ќе се потенцираат мерките што работодавачот треба да ги воведо за да го спречи мобингот, ќе се потенцира заштитата на вработените, ќе се зголеми постапката на судска заштита (заштита на жртвата од мобинг, ако се поведе судска постапка), ќе се идентификува моберот, ќе се зголеми образованието и оспособувањето на вработените за да можат да го препознаат мобингот, ќе се зголеми улогата на синдикатот и претставникот за безбедност и здравје и ќе се прецизираат казните за сторителите на мобинг.

На крај ќе се споменат уште неколку одредби од Законот за работни односи, кои имаат допирни точки со поимот вознемирување и со дискриминацијата, а донекаде и со поимот мобинг. Имено, уставниот принцип на еднаков пристап до работното место за сите граѓани во Законот за работни односи, е операционализиран преку регулирање на постапката за вработување, при што се предвидува дека потребата од работници се обезбедува со огласување преку јавен оглас во дневниот печат, со објавување во службата надлежна за посредување при вработување и во агенцијата за посредување. Исто така, обврска на работодавачот е при објавувањето на потребата од вработување, во јавниот оглас да ги наведе условите што се барат за вршење на конкретната работа.

Заштитата на правата на работниците од работен однос се осигурува и преку законското решение за спречување давање отказ на вработените поради неосновани причини (член 77 од Законот за работни односи). При тоа, како неосновани причини за откажување на договорот за вработување се дефинирани: членството на работникот во синдикат или учеството во синдикални активности во согласност со закон и колективни договори, поднесувањето тужба или учеството во постапка против работодавачот заради потврдување на договорните и на другите обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи, одобреното отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството, користењето одобрено

отсуство од работа и годишен одмор, отслужувањето или дослужувањето на воен рок или воена вежба и други случаи на мирување на договорот за вработување.

Со пречистениот текст на Законот за работни односи (Службен весник на РМ, бр.52 од 23.04.2012 година) пак, се овозможи законско комплетирање на санкциите против дискриминација на работното место и ги покренала правата што произлегуваат од работно здружување како дел од збирот на човечките права во Република Македонија, а се комплетираа и сите форми на вознемирување над работниците.

## **2.) Тела, органи и невладини здруженија соодветни за набљудување на феноменот мобинг и за прашањата за заштита од мобинг**

### **2.а) Економско-социјален совет**

Економско-социјалниот совет на национално ниво е основан како тричлен орган што се состои од претставници на Владата, овластена синдикална организација и здруженија на работодавачи. Во согласност со опсегот на работа утврден со член 246 од Законот за работни односи, Советот е формиран заради утврдување и остварување на усогласени дејности, со цел за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика. Овој Совет, меѓу другото, а согласно наведениот член од Законот, има капацитет за давање предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност, за кои соодветните министри се обврзани да го информираат. Истиот може да му дава образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори и во врска со другите прашања утврдени со Законот за работни односи.

Досега овој Совет, во согласност со неговите надлежности и авторитетот што го поседува, не поттикнувал, ниту пак дал Предлог за донесување на



Закон за мобинг, но можеби во иднина ќе се постигне повисоко ниво на чувствителност во врска со прашањата за заштита од мобингот, како еден вид на вознемирување на работникот.

Во некои држави со долга демократска традиција, како Франција, постои одамна активен Економски и социјален совет, колоквијално наречен „втор парламент“, поради огромниот авторитет на неговите членови, многу негови мислења и предлози влијаат врз социјално прифатените модели на регулативи поминати од Парламентот на Франција.

## **2.6) Сојуз на синдикатите на Република Македонија**

Сојузот на синдикатите на Република Македонија е самостојна и демократска организација на работниците, чија основна улога е обезбедување на економско-социјална сигурност на работниците за нормален и пристоен живот, квалитетно работно место и услови за работа. Како легитимен застапник на правата и интересите на работниците, Сојузот на синдикатите е еден од најмобилизариниот орган во државата сега засега, кој партиципира во потемелното проучување и анализирање на феноменот наречен „мобинг“, како проблем кој се повеќе има негативни последици врз продуктивноста на трудот и врз производните трошоци.

Мобингот од страна на Сојузот на синдикатите на Република Македонија, за прв пат беше обработен на Осумнаесетата синдикална школа во 2007 година, каде беше подетално дефиниран, беа констатирани главните причини за појава на мобингот и беше потенцирана значајноста на овој проблем.

Во периодот март 2008 - април 2009 година пак, Сојузот на синдикатите на Република Македонија изврши истражување за постоење на мобинг во земјава, со фокус на Куманово. Истражувањето беше направено од страна на невладината организација НВО "Мобинг програма" со логистичка поддршка на Институтот за медицина на трудот – Чаир од Скопје и Унијата на независни автономни синдикати. Истражувањето се изврши преку анкета на 1100 испитаници со референтен примерок, вработени во приватниот и во јавниот сектор.

Резултатот на истражувањето покажал дека во Република Македонија мобингот како психолошко насилство на работно место постои, но како термин не е познат и афирмиран во јавноста. Резултатите покажале дека, мобингот е најзастапен кај најпродуктивната возраст, 36-50 години ( 58,9%), дека поголем број од жртвите се жени (68%), а поголем број од насилниците се мажи. Од истражувањето се дошло до заклучок дека, жртвите тешко се осмелуваат да говорат јавно за овие проблеми и незначителен е бројот на оние кои побарале стручна помош, дека работодавачите најчесто не се свесни за последиците од мобингот и не се многу заинтересирани за чувствата и потребите на работниците. После спроведеното истражување, во Куманово беше основано првото Македонско мобинг здружение, чија цел беше да се залага за законско регулирање на заштитата од мобингот на работно место, како што тоа е регулирано во развиените земји.

Во текот на 2009 година, Секторот за образование на Сојузот на синдикатите на Република Македонија го подготви, а со помош на Фондацијата „Фридрих Еберт“ го издаде Прирачникот за безбедност и здравје на работа и ја спроведе првата кампања за мобингот. Во јуни истата година, Сојузот го издава и Прирачникот за мобинг. Издавањето на Прирачникот имаше за цел да ја анимира целокупната македонска јавност за сериозноста на проблемот со мобингот, за неговата распространетост и за потребата од заедничко ангажирање за издигнување на свеста кај вработените, пред сè сторителите и жртвите на мобингот - за неговата недозволеност и штетностите од него по човековото здравје и вкупниот прогрес во државата. Прирачникот ја содржеше и анализата на резултатите од спроведената анкета пилот-истражување направено на 510 репрезентативни примероци, спроведена од страна на Сојузот на синдикатите на Република Македонија и Македонското мобинг здружение, во фирмите и установите и во поголемите градови ширум државата.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Анкетата е спроведена по различни дејности и сектори, имајќи ги предвид: полот, возраста, квалификациите, брачниот статус, националната припадност, позицијата на работното место и сл. Анкетата покажала дека: жртва на мобинг биле 40% од анкетираниите, најмногу со подметнувања и претерани контроли; најголема причина за мобирање била политичката припадност дури 30% од испитаниците; најмногу мобингот се случувал од страна на претпоставените (55%); најголеми последици од мобингот биле: нарушена социјално емотивна

После публикацијата на Прирачникот, беше одржана и трибина во Скопје, со наслов “Мобинг - психички притисок на работното место“, чии организатори беа Сојузот на синдикатите на Македонија и Фондацијата “Фридрих Еберт“, а учесници беа претставници на синдикатите здружени во Сојузот, државни и владини институции и организации, невладиниот сектор, меѓународни мисии, како и експерти од оваа област. На трибината меѓу другото, беа презентирани податоците добиени од посебните истражувачки центри основани ширум Европа, а кои беа навистина загрижувачки.<sup>19</sup>

Првите реакции во нашата држава во врска со мобингот дојдоа во 2010 година од страна на Сојузот на синдикатите на Република Македонија, после донесувањето на Закон за работни односи (2005 година) и Законот за безбедност и здравје при работа (2007 година), при што се појави потреба оваа појава на модерното време законски да се регулира и санкционира. Сојузот на синдикатите, таа година за прв пат изготви Предлог-закон за психичко вознемирување на работното место. Предложениот и доставениот на разгледување Закон за мобинг, не влезе во Собраниска процедура. Овој законски текст, содржи триесетина члена, и беше подготвен по примерот на законите за мобинг во Шведска, Германија и во САД, кои се практикуваат во овие земји повеќе години, а во САД дури од 1964 година.<sup>20</sup>

---

рамнотежа и општото здравје на вработените (40% од испитаниците изјавиле дека чувствуваат главоболки, тахикардија, зголемен крвен притисок). Од анкетата било заклучено дека, мобингот е позастапен во државната администрација и во јавните служби, отколку во приватниот сектор.

<sup>19</sup> Според Европската агенција за безбедност и здравје при работа поради стрес на работното место секоја година 48 000 Европејци извршуваат самоубиство, додека поливина милион барем еднаш се обиделе да си го одземат животот. Податоците покажале дека, најмногу изложени на мобинг се финските работници (15 отсто), потоа на Велика Британија и Холандија со 14 отсто, Шведска со 12 отсто. На дното на листата се нажле Италија и Португалија со само четири отсто малтретирани работници. Според податоците, се проценило дека 12 милиони Европејци, или осум отсто од сите вработени, трпат некој вид мобинг. Истражувањата во Германија дошле до податоци дека, годишно 1.000 лица се самоубиваат поради стрес на работа, додека податоците во Шведска покажале дека 20 отсто од сите самоубиства се причинети од мобингот. Во Јапонија пак, податоците покажале дека, годишно околу 30.000 лица се самоубиваат поради преоптовареност на работа, а истражувањата во САД покажале дека еден од четворица работници е подложен на мобинг.

<sup>20</sup> Работната верзија на Предлог-законот за психичко вознемирување (мобинг) содржи седум дела: Во првиот се дадени - целта на законот, основните одредби, дефиниции на термините од сферата на работен однос и правата на работниците, не само на вработените на неопределено, туку на сите работници, без разлика на видот на ангажманот во фирмите; Во вториот се определени обврските на работодавачите и работниците од приватниот и од јавниот сектор, од малите и големи претпријатија (должностите на работодавачите за запознавање на работниците

Во јули истата година, Предлог-законот бил презентираан на дводневниот семинар насловен како “Предизвик и потреба за носење посебен закон за мобинг“. Семинарот го организираше Фондацијата “Фридрих Еберт“, додека учесници беа членови на Сојузот на синдикатите на Република Македонија и на гранските синдикати, претставници на Министерството за труд и социјална политика и на Македонското мобинг здружение. На семинарот, меѓу другото беше изразен ставот дека, за психичките вознемирувања на работните места е потребен посебен закон и беше јасно констатирано дека, со три члена не може да се покрие толку обемна материја како што е мобингот. Наместо тоа, во 2009 година, Законот за работните односи доби дополнување со тоа што беа инкорпорирани неколку одредби за психичкото малтретирање на работното место, кои и тоа како не се доволни да обезбедат соодветна правна заштита на жртвите од мобингот.

Во јуни 2010 година, во Црна Гора се одржала Почетната конференција на регионалниот проект “Мрежа за здравје и за заштита при работа“, финансирана од претпристапниот фонд IPA 2008 Civil Society Facility на Европската Унија. Учесници на проектот биле Синдикатот на финансиските дејности на Македонија (СФДМ), Синдикатот на банките и финансиските организации СС “БОФОС“ од Србија, Синдикатот на финансиските организации од Црна Гора, независните Хрватски синдикати, Хрватската асоцијација на невработените и Организацијата на работодавачи. Целта на оваа конференција била размената на искуствата меѓу членовите на мрежата, превенцијата против мобингот и создавање мрежи за борба против психичкото вознемирување на работното место, како и обуката на тренери и советници во формирањето и развивањето на регионалната мрежа за мобинг, размената на информации и пружањето на советодавна помош.

---

со нивните права; беа определени должностите на работодавачот во врска со организирање обука за мобинг еднаш во годината и задолжени синдикатите); Во третиот дел е дадена постапката за заштита, правото на заштита, превентивните мерки пред покренувањето постапка, водење на постапката за посредување, мерки против мобингот; Во четвртиот дел е судската заштита; Во петтиот надзорот на Министерството за труд и социјална политика и Државниот инспекторат за труд; Во шестиот прекршочните одредби, со глоби за повредите; Во седмиот дел се преодните и завршните одредби.

Еден месец подоцна, во Штип се одржал семинар на тема “Мобингот на работните места“, кој бил организиран од страна на Фондацијата “Фридрих Еберт“, а предавачи биле Сојузот на синдикатите на Република Македонија, Министерството за труд и социјална политика и Македонското здружение за заштита при работа.<sup>21</sup> На семинарот била потврдена раширеноста на мобингот во сите работни средини и било констатирано дека се потребни повеќе семинари и предавања, со цел луѓето да се запознаат со законските и другите начини на заштита на работниците.

Во ноември 2010 година, била одржана работилница на тема “Унапредување на меѓуинституционалната соработка при постапување по случаи на дискриминација“, во организација на Организацијата за европска соработка и безбедност (ОБСЕ) и Министерството за труд и социјална политика. На работилницата биле присутни, покрај претставници од државните органи и претставници на невладините организации, Сојузот на синдикатите на Република Македонија и други институции, кои на било каков начин се инволвирани во оваа област. На семинарот била истакната потребата од заедничка соработка меѓу институциите на охрабрувањето на граѓаните да бараат заштита и остварување на своите права, а исто така било истакнато и злоставувањето на работното место, или популарно наречено мобинг, појава која претставува еден вид дискриминација и е доста присутна кај нас во државата.

На крајот на 2010 година, била одржана промоција на проектот “Антимобинг мрежа – МК“, проект кој се одвива во рамките на регионалната “Мрежа за здравје и заштита при работа“, во која покрај Република Македонија, учествуваат Хрватска, Србија и Црна Гора. На промоцијата бил претставен Прашалникот за анкетирање на членовите

---

<sup>21</sup>На семинарот било констатирано дека силно се изразени психичките притисоци на работните места во штипскиот регион, меѓутоа дека луѓето по правило се плашат да побараат заштита (поради страв од губење на работното место) и затоа синдикатот има проблеми околу интервенциите. Исто така биле истакнати и двата смртни случаи, за кои се претпоставува дека настанале како последица на психичките притисоци на работните места. Едното лице настрадало на работното место, после долго психичко малтретирање. Тој трпел освета затоа што укажувал на техничките недостатоци за безбедноста на опремата, од што на крај го загубил животот. Другото лице пак, умрело од срцев удар сред состанок, на кој повторно бил жигосован како виновник.

на синдикатите. Сумираните резултати од анкетањето требало да дадат појасна слика за состојбите на психичкото вознемирување на работните места во државата. Десет дена подоцна, поточно на 21 декември 2010 година, во Сојузот на синдикатите на Република Македонија се отвори Канцеларија за мобинг, чија основна задача е работниците да можат да добијат советодавна, правна, здравствена и друг вид помош. Канцеларијата произлегувала од проектот “Антимобинг мрежа – МК“, на Сојузот на синдикатите и на Синдикатот за финансиски дејности.

На почетокот на 2011 година, била одржана “Меѓународната конференција за системи со управување со безбедност и здравје при работа“, чија цел била здобивање на искуства од системите за управување со безбедноста и здравјето во повеќе земји. На конференцијата присуствувале експерти од повеќе земји и организации, на која било истакнато правото на работниците да работат во безбедни услови, како темелно и неприкосновено право, гарантирано од меѓународните и националните прописи.

Во рамките на регионалниот проект “Мрежа за здравје и заштита при работа“, на крајот на март 2011 година, била одржана обука на тренери за мобинг и на четири антимобинг советници од синдикатите и невладините организации.<sup>22</sup> Организатор на обуката бил Синдикатот за финансиски дејности. На обуката биле обработени неколку области: едукација за мобинг, односно проблемот на дефинирањето, правната регулатива, здравствените и општествените последици, препознавањето и отстранувањето на ризикот за настанување на мобингот, начините на превенција, процесот на пријавување на формалниот и неформалниот мобинг. Целта на проектот бил едукација на тренери и советници, кои понатаму пак ќе одржуваат обуки на синдикалните повереници и на вработените, додека темелните и долгорочни цели на целиот проект биле превенција на мобингот, облиците на пружање отпор од страна на

---

<sup>22</sup> Советниците-тренери кои успешно ја завршиле четиридневната обука по овластување од Европската Комисија, добиле сертификат од “Здружението мобинг“, со обврска во наредниот период од 60 дена да одржат обука на 80 претставници на синдикати, невладини организации и други организации кои се занимаваат со прашањата од областа на мобингот во Република Македонија.

жртвите, процедурите кои треба да се следат во санкционирањето на мобингот, достапноста до информации за и околу мобингот, како и едукација на политиките на Европската Унија за обезбедување здраво и сигурно работно опкружување и услови за работа.

Во мај 2011 година, била спроведена дводневната обука на 80 антимобинг советници, со што се создава основа за формирање на националната мрежа, како организирана база за заштита на жртвите од психички притисоци на работните места во целата држава.

Истиот месец, во организација на Светската организација на работници (World Organization of Workers), во Србија бил одржан регионален семинар на тема „Здравје на работното место“, на кој учествувале претставници на синдикатите од Република Македонија, Србија, Чешка, Словачка, Црна Гора и Унгарија. Во заедничкиот заклучок на семинарот било наведено дека најголем напредок постигнале Република Македонија и Србија и тоа во однос на едукацијата, превенцијата и заштитата од мобингот.<sup>23</sup>

Во октомври истата година, во Макарска, Република Хрватска, се одржала Завршната конференција на проектот “Мрежа за здравје и заштита при работа“, на која учествувале синдикатите од финансиските дејности на Република Македонија, Црна Гора и Србија, како и координаторот, Здружението “Мобинг“ од Загреб, претставниците на државните институции, организациите на работодавачи, судството, науката и невладините организации, или вкупно по околу 30 учесници од секоја држава. На конференцијата биле презентирани резултатите од работата на проектот од страна на претставниците на синдикатите од четирите држави и била потпишана Повелба за основање на “Локална советодавна антимобинг мрежа“, чија цел би била понатамошна работа околу превенцијата и борбата против мобингот во четири земји од Западен Балкан.

На почетокот на 2012 година, во Сојузот на синдикатите на Република Македонија, се одржа Првата годишна конференција на

---

<sup>23</sup> Било констатирано и тоа дека, во земјите од Западен Балкан постојат обучени експерти за мобинг, кои можат да придонесат во едукацијата на другите земји од југоисточна, средна и западна Европа, додека другите земји кои учествувале на семинарот се уште биле на почеток на процесот на запознавање и подготовки и конкретно дејствување околу мобингот.

проектот “Анти мобинг мрежа – МК“. Екепсертскиот тим што учествувал на конференцијата, информирал дека за период од две години, колку што постојат членовите за мобинг во Законот за работи односи, во Република Македонија се поднесени 11 тужбени барања, со тоа што два случаи се решени преку медијација, додека за споредба во Хрватска, каде исто така не постои посебен закон, за истиот период се завршени 17 правосилни судски процеси, но тимот исто така констатира дека кај нас во нашата земја, сепак почнува да се забележува пораст на боледувањата, отсуствата, поплаките од притисоците и сите други елементи на мобингот.

На конференцијата биле спроведени и две презентации – биле соопштени резултатите од едногодишното работење на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг (според Извештајот за работење на канцеларијата) и биле презентирани резултатите од анкетата за состојбите со психичкото вознемирување на работните места, која била спроведена во повеќе од 30 градови во Република Македонија. Обработените податоци од Анкетата спроведена од Сојузот на синдикати на 1.114 испитаници, внеле поконкретни сознанија за состојбите околу психичкото вознемирување во работните средини во Република Македонија, додека стручно спроведените сознанија постанале основа за подигнување на квалитетот на борбата против мобингот и за создавање ефективни стратегии за заштита на мобираните лица. Покажаните резултати од анкетата за мобингот во Република Македонија го потврдиле и ставот дека за мобингот е потребно да се донесе посебен закон.

Имено, анкетата била спроведена со помош на Експертскиот тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг, на територијалните единици на Сојузот на синдикатите на Република Македонија - регионалните претставништва и канцеларии на Синдикатот. Анкетата се спроведувала една година и од вкупно 3000 прашалници, биле добиени 1114 повратни одговори од скоро сите дејности што доминираат на македонската сцена и од целата територија на земјата.



**Табела 2. Табеларен приказ на бројот на анкетираниите лица според дејноста што ја вршат изразен во проценти**

<b>Дејност</b>	<b>Анкетирани лица (%)</b>
Градежништво	3
Електростопанство	3
Здравство	6
Индустрија, Енергетика, Рударство	8
Образование, наука и култура	4
Полиција	2
Прехранбена индустрија	6
Судство	1
Текстилна, кожарска и чевларска индустрија	15
Управа	12
Финансиски дејности	7
Хемија, неметали и метали	4
Пошта и телекомуникации	1
Сообраќај и врски	1
Трговија и услуги	3
Угостителство, туризам, комунални дејности	9
Шумарство, дрвна индустрија и енергетика	9
Графичка, информативна, филмска, издавачка дејност и производство на хартија	1
Регионални синдикални организации на ССМ	4
Непозната дејност – без одговор	1

Обработените податоци покажале дека дури 44 проценти од анкетираниите изјавиле дека се жртви на мобинг, а високи 42 проценти пак, изјавиле дека биле сведоци на мобинг. На прашањето *каде и колкаво влијание извршил мобингот над жртвите*, 53 проценти се изјасниле дека штетно влијание од мобингот почувствувале во работата и работната способност, а 62 проценти од анкетираниите, во семејството

и приватниот живот. Од вкупниот број на анкетирани лица, 9,3 проценти се изјасниле дека користеле боледувања предизвикани од психичките вознемирувања на работните места, а најмногу користени боледувања биле регистрирани во текстилната индустрија. Направените анализи од податоците покажале дека Република Македонија, како последица на мобингот, месечно трпи оштета околу 1.077.600 евра, или пресметано годишно тоа изнесува малку помалку од 13.000.000 евра, иако експертите предвиделе дека вистинската штета е многу поголема доколку во сето тоа се вклучат и здравствените услуги, лекови, рехабилитација, замена на работник, намалена продуктивност, загуба и слично или според нивните пресметки тоа би изнесувало над 39.000.000 евра годишно.<sup>24</sup>

Во мај 2012 година, Сојузот на синдикатите на Република Македонија, Синдикатот на финансиски дејности на Република Македонија и Експертскиот тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг, организираа обука за антимобинг советници. Обуката се сотоеше од три дела: Првиот дел на обуката “Општо запознавање со законските одредби и улогата на Сојузот на синдикати и синдикалните посредници во примената на законот и потреба од донесување посебен закон за заштита од мобинг”, се однесувал за методологијата за проценка на мобинг, за психосоцијалните аспекти и за правните аспекти и правната заштита од мобинг. Вториот дел на обуката бил на тема “Постапка на прифаќање на мобираните работници, советување, едукација и пружање стручна помош”. Третиот дел се однесувал на “Искуството од досегашната пракса од работата на канцеларијата за мобинг и презентација на обработените случаи и резултати од застапувањето на работниците”. Пред почетокот на обуката, Сојузот на синдикатите ја претстави Иницијативата за донесување посебен закон за мобинг. После две недели од

---

<sup>24</sup> Според еден еклатантен пример пак, работник во Германија, кој бил жртва на мобинг, ја чинело компанијата како трошок меѓу 20-60 илјади евра годишно, поради боледување, намалена работна способност, способност на грешки во работата. Општо, статистичките податоци укажуваат дека 50% од работниците кои се жртви на мобинг одат на боледување, пет до шест недели годишно, 30 проценти од еден ипол до 3 месеци, а 10 проценти остануваат дома на боледување повеќе од три месеци годишно.

спроведената обука, на дваесет лица им беа доделени лиценците за советници – посредници за мобинг.

Во јуни 2012 година, во Сојузот на синдикатите на Република Македонија, се одржа завршниот собир по повод Иницијативата за законот, или така наречената Тркалезна маса за Предлог законот за заштита од мобинг. На овој собир, уште еднаш беа претставени прашањата што ќе треба да бидат уредени со Новиот закон за мобинг, а тоа се: мерките што работодавачот треба да ги воведе за да го спречи мобингот, заштитата на вработените, постапката на судска заштита, заштита на жртвата на мобинг ако се поведе судска постапка, идентификување на моберот, образование и оспособување на вработените за да можат да го препознаат мобингот, улогата на синдикатот и претставникот за безбедност и здравје, казните за сторителите на мобинг и слично. Следна цел на Сојузот на синдикати после овој собир на кој била заокружена Иницијативата, е доставувањето на Предлог-законот до Економско-социјалниот совет и до Владата.

Во моментот кога се пишува трудот, сеуште не е доставен Предлог-законот до споменатите органи.

## **2.в) Канцеларија за жртвите од мобинг**

Сојузот на синдикати и Синдикатот за финансиски дејности на Република Македонија, на 21 декември 2010 година, ја отворија Канцеларијата за жртвите од мобинг, во рамки на вклопување со модерните европски синдикални движења, а согласно реализацијата на проектот „Антимобинг мрежа“ и поддршката на Европската комисија. Канцеларијата е сместена во Сојузот на синдикатите на Република Македонија, во просториите на Синдикатот за финансиски дејности. Приемни денови на Канцеларијата се понеделник, вторник и среда од 10-14 часот и во овие термини странките ги сослушува проект-асистент. Канцеларијата располага и со телефон за контакт и e-mail адреса [sfdm@mt.net.mk](mailto:sfdm@mt.net.mk).

Целта на овој проект беше обезбедување и пружање на одредени услуги на нашите вработени, кои се насочени кон елиминирање на сериозните

опасности кои се случуваат во рамките не само на транзициониот период, туку и она што е присутно денес. Реализацијата на проектот го оставрува проектен тим, во кој се вклучени претставници од науката, медијаторството и адвокатурата (претставник на невладина организација, адвокат или медијатор и психолог или психотерапевт од здравството).

После првиот контакт на лицето кое бара помош со проект-асистентот, му се закажува средба со Експертскиот тим на Канцеларијата. Тимот најпрво проценува дали предметот спаѓа во категоријата психичко вознемирување на работното место (мобинг) и после, по потреба се превземаат интервенции за заштита на мобираниот работник. Интервенциите се состојат од советодавна и правна помош, како и од соодветна заштита на правата од работен однос.

Како што беше споменато погоре, Канцеларијата за жртвите од мобинг, својот прв Извештај од работата го имаше на Првата годишна конференција на проектот “Анти мобинг мрежа – МК“. Според извештајот, за една година откако била формирана Канцеларијата, биле оформени над 140 предмети, со што била потвредена тезата дека во Република Македонија навистина има мобинг. Подетално, истражувањата на Канцеларијата покажале дека во Република Македонија се присутни сите форми на мобинг, почнувајќи од мобингот меѓу колегите – хоризонтален мобинг (во помал процент, или 7,7% според податоците од анкетата), мобингот од претпоставените – вертикален мобинг (речиси 90% од резултатите) и се позастапениот во последно време, т.н. политички мобинг. Понатаму, податоците на Канцеларијата покажале дека, на мобинг се речиси подеднакво изложени и жените (49%) и мажите (51%), а додека најранлива категорија во Република Македонија се лицата од 21 до 41 година, и тоа најчесто вработени од 5 до 6 години во определена организација или друштво. Иако дури 69,2% од мобинг жртвите биле работници, сепак биле забележани и случаи во кои и претпоставените се жалат на мобинг. Исто така, резултатите од анкетата покажале дека, во однос на периодот на траење на мобингот, најмногу од анкетираниите се изјасниле дека тој изнесува од 6 месеци до 3 години, дека вработените се чувствителни на

неправдите кои ги трпи нивниот колега и дека реагираат во 42% од случаите, дека се повеќе се охрабруваат да реагираат, па се изјасниле дека во повеќето случаи директно се соочиле со моберот, но дека последиците од мобингот се огромни, поточно дури 97% од испитаниците се изјасниле дека имаат последици од мобингот, над 50% од нив имаат медицински и други пишани докази, а додека кај 48% од испитаниците дошло до престанок на работниот однос. Што се однесува до резултатите од правната помош пружена на мобираните работници, во Извештајот било констатирано дека, ниту еден случај на мобинг досега немал судска завршница, дека досега се поднесени 11 тужбени барања, со тоа што два случаи се решени преку медијација.<sup>25</sup>

Иако Канцеларија за жртвите од мобинг, сега за сега ја има клучната улога во заштитата од мобингот во државата, сепак и по две години од нејзиното отварање, сеуште се соочува со извесни проблеми. Имено, во делот на недостатокот на човечки ресурси, особено им фалат работници од административно техничка природа, сеуште им е потребна опрема, простор, комуникациски услуги и финансиски средства потребни пред се за покривање на трошоците за успешно работење. Наместо 4 часа, како што работи досега, заради се почестите јавувања на странките (а решавањето на проблемите поврзани со мобинг е комплексно прашање, кое бара знаење, стручност, компетентност и многу време), канцеларијата има потреба да работи 8 часа, а некогаш и во две смени.

---

<sup>25</sup> Според Извештајот на Канцеларијата за жртвите од мобинг, еден случај е во постапка на решавање, односно започнат е неформален процес на медијација (одржан е состанок со претставник на работодавачот) и се очекуваат повратни информации од водените разговори и понудени решенија на проблемот. Во однос на судските постапки, во 6 месечната пракса на Канцеларијата, еден случај е позитивно решен, но не се работело за мобинг, туку за повреда на правата од работното законодавство. Три случаи се во жалбена постапка и во фаза на изработка е една групна тужба за мобинг извршен над 10 работници. Извадено од Извештајот на Канцеларијата за жртвите од мобинг од 27 февруари 2012 година, постирано на веб страната <http://sfdm-stopmobbing.blogspot.com/2012/02/v-behaviorurldefaultvmlo.html>

## **2.г) Трудовата инспекција и нивната улога во заштитата од мобинг**

Согласно Законот за инспекција на трудот (Службен весник на РМ бр. 35/97 и 29/02 – пречистен текст), Државниот инспекторат за труд, функционира како орган во состав на Министерството за труд и социјална политика и за својата работа директно одговара пред министерот за труд и социјална политика. Инспекторатот за труд делува на територијата на целата држава, преку воспоставената мрежа на инспектори која брои 63 инспектори за работни односи и 36 инспектори за безбедност и здравје при работа.

Улогата на државниот инспекторат за труд е да врши инспекциски надзор над примената на Законот за работни односи, Законот за вработување, Законот за безбедност и здравје при работа, на колективните договори, договорите за работа и други акти со кои се уредуваат и остваруваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите во областа на работните односи и безбедноста и здравјето при работа. Согласно наведените надлежности и програмата на Инспекторатот за редовни месечни контроли во фирмите, инспекторите можат да вршат инспекциски надзор кај работодавците, а тоа значи дека инспекторите може да делуваат во случај на прекршување на член 9-а од Законот за работни односи. . Промените во Законот за инспекција на трудот, ги зголеми правата на работниците. Една важна регулатива која што беше додадена, на инспекторите им наметна обврска да одговораат на секое барање на работникот или на било кој друг, за спроведување на инспекција во компанијата.<sup>26</sup> Имено, инспекторите мора да излезат на терен и да делуваат доколку добијат каква било информација дека во некоја фирма се случува било какво ограничување на правата на работниците. Според

---

<sup>26</sup> Според член 13 од Законот за инспекција на трудот (Службен весник на РМ бр. 35/97 и 29/02 – пречистен текст), инспекторите дури се должни најмалку еднаш годишно да вршат инспекциски надзор над примената на прописите за работни односи и заштита при работа кај работодавците во областа на индустријата, трговијата, градежништвото, земјоделството, шумарството, сообраќајот, комуналните дејности, занаетчиството, угостителството и во училишните и факултетските работилници и лаборатории за практична настава, а кај другите работодавци, според програмата за работа, најмалку еднаш во три години.

член 10 од Законот, инспекторот е овластен, во секое време на денот и ноќта, да влезе во просториите на работодавецот, без претходно најавување и без оглед на работното време на работодавецот.

Во праксата сепак, вработените најчесто не сакаат отворено да зборуваат од страв за своите работни места, па инспекторите постапуваат по пријавите на телефонот на Кол-центарот, 15131

Она што треба да се констатира е фактот дека, иако Инспекторатот за труд е должен да ги заштити правата на граѓаните на работното место, а тоа значи и заштита од психичко вознемирување (мобинг). Сепак заради непостоење на соодветен Закон за мобинг и немањето прецизна регулатива за тоа, најчесто инспекторите за труд не постапуваат по поднесените пријави и дојави од страна на граѓаните. Незадовоувачкото функционирање на трудовата инспекција се должи и на лошото функционирање на инспекторите. Најголем проблем е пред се, малиот број на инспектори на трудот, но и политичкото влијание врз овој сектор.

## **2.д) Медијаторството и неговата улога во заштитата од мобингот**

Согласно Законот за медијација (Службен весник на РМ бр. 138 од 17.11.2009 година), постои можност, да заинтересираната страна, во случајот работникот, своите барања да ги реализира по пат на медијација. Медијаторската постапка е брза, ефикасна, директна, економична, неформална (не се потребни писмени докази) и пред се е доброволна. Како таква, медијаторската постапка своја примена наоѓа и во работните односи, каде преку активно учество на страните – моберот и жртвата на мобинг и со посредство на медијаторот<sup>27</sup>, се овозможува постигнување на спогодба, за која самите одлучуваат. Спогодбата постигната помеѓу страните во постапката за медијација, има сила на извршна исправа. Покрај извинувањето, во изготвената спогодба, може

---

<sup>27</sup> Согласно член 10 од Законот за медијација (Службен весник на РМ бр. 138 од 17.11.2009 година), медијатори можат да бидат: адвокати, дипломирани правници или лица од друга професија и други истакнати стручни и научни работници, во зависност од видот на спорот, кои завршиле обука за медијатори и ги исполнуваат и другите услови од овој Закон.

да стои и одлуката да се врати работникот на работа, можат да бидат содржани и побарувањата за надомест на штета, од било која направена дискриминација или вознемирување, како и други изведени барања.

## **2.f) Мобингот и судската заштита**

Жртвите од мобинг, уживаат првана заштита преку иницирање на судска постапка пред основните судови во Република Македонија. Товарот на докажувањето, спротивно на општите одредби на Законот за парнична постапка, паѓа на тужениот, против кој е поведен спорот за психичко вознемирување на работното место. Исто така, согласно сегашната регулатива, работникот при иницирање на тужба, мора да достави лекарска потврда и дијагноза од психолог/психијатар за нарушувањата и болките кои ги претрпел во минимум шестмесечниот период на континуиран мобинг. Ваквата законска поставеност, според организациите и експертите што ја испитуваат оваа проблематика, предизвикува пречки и ги спречува жртвите на мобинг да ја консумираат судската заштита и да иницираат постапки, бидејќи работодавачите многу лесно можат да ги прикријат доказите дека имало било каков вид на мобинг. Исто така, работниците се плашат за своето работно место, па најчесто тоа е причината за непријавувањето на мобингот. Од друга страна, внатрешните процедури за заштита од вознемирување на работа во компаниите, претрпиемништвото и во јавниот сектор, се нејасни и нецелосни, особено поради тоа што темата засега не е одредена од колективен договор со работодавачот или од гранковен договор за посебно поле на работа.

Сето сумирано влијае на реалната вистина дека, во Република Македонија постои скромна судска пракса.

### *Примери:*

(1) Во 2010 година, во битолскиот Основен суд, започнал првиот судски процес против мобинг, односно психичко малтретирање на работното место во Република Македонија. Тужителот кој поднел тужба бил од женскиот пол, а тужената страна била текстилната компанија во која работела. Правен застапник на тужителот бил Регионалниот



синдикален сојуз. Биле одржани неколку рочишта од тој спор, но случајот сеуште нема разрешница, бидејќи е уникатен процес, кој со двата члена од Законот за работни односи тешко може да овозможи соодветна правна заштита на жртвата од мобингот.

(2) Истата година, вработен на раководна функција во Царинската управа, поднел тужба за мобинг против директорот на Управата. Според наводите на тужбата, од март до ноември 2009 година, иако своите работни обврски ги вршел на нормален начин, на тужителот тенденциозно му биле кратени по 15 проценти од платата, а бил сменет од раководната функција и му биле одземени и службениот телефон и службеното возило, кои му биле неопходни за извршување на неговите работни обврски.<sup>28</sup> Тужителот од судот барал да му забрани на директорот, психички да го вознемирува на работното место, на начин на кој му го повредува достоинството, интегритетот, угледот и честа. И за овој судски случај, нема разрешница.

## **2.е) Невладините здруженија во заштитата од мобинг во Република Македонија**

Првата мрежа на генерација на здруженија на граѓани за застапување на правата на жртвите на мобинг, финансирана од Европската Унија (EDIHR/2008), започна во 2009 година, со Женската Граѓанска Иницијатива Антико, која во партнерство со Центарот за пермакултура и мироградба – Штип (како носител на проектот), АДРР „Сонце“ од Тетово и „Милениум“ од Врапчиште, ја спроведоа кампањата во рамките на 12 месечниот проект: *„Мобинг, информирај се и препознај го“*.

Пред тоа следуваа 3 дневна тренинг работилница за градење на капацитетите на „Мрежа на прва генерација на здруженија на граѓани за застапување на правата на жртвите на мобинг во Република Македонија“. На тренингот учествувале членовите на сите четири партнер организации кои беа вклучени во имплементацијата на овој проект. На организираната интерактивна обука, биле презентирани

---

<sup>28</sup> Извадок на податоците од прилогот на Нетпрес (од 18.06.2010 година), од веб-страницата <http://www.netpress.com.mk/mk/vest.asp?id=73310&kategorija=1>

проектните цели и реализирани активности и вежби за давање придонес кон зајакнување на капацитетите на учесниците за градење на: "Мрежа на прва генерација на здруженија на граѓани за застапување на правата на жртвите на мобинг ", кои во иднина би ја фокусирале својата работа на мобингот како ова многу чувствително прашање, кое од ден на ден станува се поактуелно во нашето општество.

Главната цел на кампањата беше подигање на јавната свест кај граѓаните за постоењето на мобингот, но и за неговото препознавање како психолошко насилство на работното место. Активностите на кампањата беа насочени кон информирање, подигање на свеста кај вработените, работодавачите, невработените, младите, граѓанските организации, трудовата инспекција, психолози, психијатри, лекари, правници, преставници на министерствата, локалната самоуправа, политичките партии и други релевантни институции и структури на локално и национално ниво кои директно или индиректно можат да влијаат на препознавањето и надминувањето на овој феномен, кој ги прекршува човековите права. Секоја активност која ќе се реализираше во рамките на кампањата, после тоа требаше да биде ставена на печатење и дистрибуирање на информативни, едукативни и промотивни материјали, до сите оние кои можат да бидат потенцијални жртви на мобингот (мобираните) или пак, тие кои вршат психолошко насилство на работно место кон други лица (мобери). Беше пуштен и спот на националната Канал 5 телевизија, а беше отворена и веб-страница <http://www.mobbingnet.org/>, која за жал денеска не е активна. Во рамките на планираните активности беше и давањето помош и поддршка на жртвите преку четири отворени инфо-линии во Штип, Скопје, Тетово и Гостивар - Врапчиште, кои ќе бидат отворени во текот на целиот ден.

Развојот на зајакнувањето на капацитетите на оваа прва мрежа од ваков вид во Република Македонија, беше зацртан да се реализира во континуитет, преку заеднички обуки, кампањи, размена на информации, знаења и искуства помеѓу членовите на мрежата како и други ефективни начини на долгорочна меѓусебна поддршка, соработка и заедничко делување, како и одржување на 8 тркалезни маси и јавни дебати во локалните заедници на Република Македонија со учество на

претставници од невладини и владини структури, работодавачи, вработени, експерти, претставници на синдикати, политички партии и други релевантни институции и структури. Она што е познато и дадено на веб страната на <http://antiko.org.mk> е дека, многу од зацртаните активности не биле спроведени.

Младинскиот културен центар од Битола, исто така во последните години интензивно го третира проблемот на мобинг преку истражувања, работилници и семинари. Согласно добиените резултати, од Центарот сметаат дека политичкиот мобинг е најзастапен во медитеранските земји, вклучувајќи ја тука и Република Македонија, посебно поради посебниот менталитет.

И додека во развиениот западен свет, секојдневно се формираат здруженија за заштита на вработените лица и се анимира јавноста со оваа појава, кај нас во Република Македонија, ова се единствените здруженија кои презеле било какви активности и дејности околу мобингот.

## **2.ж) Улогата на медиумите во заштитата од мобинг**

Медиумите како неизбежен начин на забележување и регистрирање на човекови и професионални прилики, ја информираат јавноста за сè што е од јавна важност. Сепак се чини дека медиумите треба повеќе практично да се ориентирани на тоа, соодветно да ги третираат прашања на вознемирувањата на работното место. Важно е да се информира за настани од јавен интерес, а во овој случај и да се објавува секој конкретен скандал поврзан со вознемирување на работно место. Медиумите не треба да имаат предрасуди за одговорноста на едно лице, бидејќи тоа треба да се направи во согласност со регулатива од посебни тела. Медиумите треба да придонесуваат кон промена на човечката свесност за ова прашање преку својата професионалност и со тоа да се дојде до можни насоки за подобрување на заштитата од вознемирување на работното место.

## **Трет дел**

### **Анализа на спроведените истражувања во соодветните органи и добиените податоци од спроведените анкети**

#### **1.) Вовед**

Истражувањето на Правните аспекти на облиците и факторите на мобинг во Република Македонија, беше реализирано од почетокот на април до крајот на јуни 2012 година . Истражувањето се состоеше од два дела. Првото истражување се состоеше во собирање на податоци и водење на интервјуа со соодветните претставници од Сојузот на синдикатите на Република Македонија, со инспекторите за труд и со претседателите на Основните судови во три региони, во Штип (затоа што има трудо интензивни стопански гранки - текстилна индустрија), во Гостивар (затоа што е со мешан етнички состав) и во Прилеп (затоа што има концентрација на ромска популација). Второто истражување се состоеше во спроведување на методологијата на стандардизиран прашалник, односно анкета на примерок од 300 возрасни лица, од двата пола, од различни возрасти и образовни нивоа и во трите региони Гостивар, Прилеп и Штип.

Главната цел на истражувањето беше, преку емпириското истражување и обработката на податоците и извршената анализа, да се испита општото мислење преку кое ќе се определи општото познавање на поимот мобинг, облиците на мобингот, професиите на мобираните и моберот, последиците од мобингот и правната заштита на жртвите изложени на мобинг во Република Македонија. Исто така, добиените заклучоци ќе бидат реална основа за креирање на политики и постапки од надлежните органи и тела, за развој на ефикасна заштита од мобингот и за донесување на Закон за мобинг.

Интервјуираните лица од Сојузот на синдикатите на Република Македонија, инспекторите за труд и претседателите на Основните судови на Штип, Гостивар и Прилеп, одговараа на прашања кои се однесуваат на нивната надлежност и досегашното искуство со мобингот, а согласно Законот за слободен пристап на информации од јавен

карактер, од нивна страна беа презентирани податоците со кои располагаат за пријавените случаи на мобинг кои стигнале до нив.

Сите анкетирани испитаници одговараа на прашања од затворен тип со понудени модалитети на кои можат да дадат еден одговор. Прашањата опфаќаа три области: прва област, социо-демографски карактеристики на испитаникот, со цел да се утврди полот, возраста, образованието, работното место и националната припадност на испитаникот, втора област, општа информираност на испитаникот за мобингот, неговото мислење за степенот на заштитата од мобинг и за тоа, кои активности да бидат преземени. За ова беа користени прашањата 1,2,3,4,5,6,7,8 и 9: „1. Дали сте жртва на мобинг или некогаш сте биле жртва на мобинг?“, „2. Дали познавате други лица, жртви на мобинг?“;

„3. Дали има правно санкционирање на мобингот во Република Македонија?“, „4. Според Ваше мислење, дали сте заштитени од мобинг во работната организација каде што работите?“, „5. Дали постои адекватна заштита од мобинг од страна на Синдикатот?“, „6. Дали постои адекватна судска заштита?“, „7. Дали знаете дека во Република Македонија постои Канцеларија за жртвите од мобинг?“, „8. Дали сметате дека е потребно поригорозно санкционирање на мобингот преку измени на законската регулатива?“ и „9. Дали сметате дека е потребно поголемо информирање и отварање на Канцеларии за правна помош од мобинг на целата територија на државата?“ и трета област, се однесува само за испитаниците кои биле мобирани, за неговите ставови за причините, облиците и последиците од мобирањето, и за покренувањето на судски спор против лицата што го мобирале. За ова беа понудени од 10,11,12,13,14,15 и 16 прашање и ги одговараа само лицата жртви на мобинг. „10. Која е најчестата причина заради која сте биле мобирани на работното место?“, „11. Каков е обликот на мобирање што Вие сте го дживеале како жртва на мобинг?“, „12. Дали за мобингот сте известиле некој од понудените одговори?“, „13. Што допринело кај Вас псотојаното мобирање?“, „14. Дали сметате дека поради мобингот Ви е нарушена социјално-емотивната рамнотежа, при што често пати доживувате напади на паника, страв, понижување, душевна празнина,

апатија, депресија и деперсонализација; „15. Од кого најчесто сте мобирани?; и „16. Дали сте покренале или сте подготвени да покренете судски спор против лицата што Ве мобираат?.

На учесниците во истражувањето им беше соопштено дека учеството во истражувањето е анонимно, што значи добиените податоци ќе се презентираат збирно и општо за испитуваната популација, а не како поединечни ставови и оценки на испитаниците.

Овластените претставници од Сојузот на синдикатите на Република Македонија, инспекторите за труд и претседателите на Основните судови, беа контактирани преку телефон, со што им беше дадена информација за проектот и целта која треба да се постигне преку спроведеното интервју.

Анкетирањето беше спроведено преку теренска анкета, по 100 анкетни прашалници во сите три региони. Во секој регион на ист начин, пола од анкетните прашалници се правеа во близина на индустриските објекти, а втората половина низ централното градско подрачје.

Психичкото вознемирување на работното место (мобинг), во последните година земаше се пошироки размери, а не беше законски регулиран. Оваа појава во Република Македонија, за прв пат беше воведена во Законот за изменување и дополнување на законот за работни односи во 2009 година, со воведување на само еден член 9-а. Целта беше, преку воведувањето на овој член, да се уреди и санкционира мобингот во државата и да се докомплетира санкционирањето на дискриминацијата на работното место, што всушност ќе значеше подигање на заштитата на правата од работниот однос. Со измените на Законот за работни односи се уредила забраната за психичко вознемирување на работно место (мобинг) и бил дефиниран овој поим како негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку еднаш неделно во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, угледот и честа на работникот и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Со додавањето на нов став (2) во членот 11 се утврдило во случај на спор, кога е постапено спротивно на член 9-а од

овој закон, товарот на докажувањето да паѓа на поединец или група против кои е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој Закон.

Сепак, од расположливите податоци и бројки, степенот на имплементација на Законот за дополнување на законот за работни односи од неговото усвојување во септември 2009 година до февруари 2012 година, е многу мал и незначителен. За период од три години, се поднесени 11 тужбени барања, ниту еден случај на мобинг досега немал судска завршница, а два случаи се решени преку медијација. Еден случај е во постапка на решавање, односно започнат е неформален процес на медијација (одржан е состанок со претставник на работодавачот) и се очекуваат повратни информации од водените разговори и понудени решенија на проблемот. Во однос на судските постапки, во 6 месечната пракса на Канцеларијата, еден случај е позитивно решен, но не се работело за мобинг, туку за повреда на правата од работното законодавство. Три случаи се во жалбена постапка и во фаза на изработка е една групна тужба за мобинг извршен над 10 работници.

Тоа што може да се забележи од постоечкиот Закон за работни односи, е непостоењето на адекватни (или било какви за таа материја) одредби за овозможување мерки и механизми за откривање, одредување и превенција од психолошкото вознемирување како форма на малтретирање на работно место. Како што тековно стои, Законот користи многу екстензивна (широка, општа) дефиниција на мобинг, што ја доведува во прашање применливоста на овие одредби во посебни ситуации каде поради општиот обем на законската регулатива, тешко е да се лоцира одговорноста на извршувачот на психолошко вознемирување. Исто така, исправно е да се насочи внимание и на стратешкиот и емотивниот мобинг како форми на психолошко вознемирување на работното место, кои не се регулирани со измените на Законот за работни односи. Единствената форма на законска заштита што е предвидена со законот, е судската заштита, но постои недостаток на одредби што прецизно би ја одредиле законската основа за прифаќање на судска постапка во случај на психолошко вознемирување.

Законот не покрива ни казнени одредби и не ја регулира улогата на синдикатите и стопанските комори во процесот за заштита на вработени во постапки поврзани со мобинг.

Во однос на критериумите на дефиницијата за мобинг употребени во членот 9-а, Законот за работни односи го дефинира психолошкото вознемирување на работно место (мобинг) како „секое негативно однесување (спрема работник) повторено за период од најмалку шест месеци“. Тешко е да се заклучи дали таквото законско решение е меч со две острици или потребно зло. Имајќи ја на ум природата на психолошкиот стрес извршен врз вработениот (предмет на мобинг), периодот што е потребен за истиот да биде квалификуван со законска заштита изгледа многу долг. Исто така, нема гаранција дека навредите и влошувањето на работните услови нема да престане пред крајниот законски рок за тужби, само за по некое време повторно да се појави и вработениот повторно да биде изложен на истата или нова форма на психолошко вознемирување.

Економско-социјалниот совет е формиран за заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување и примена на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика. Досега овој Совет, во согласност со неговите надлежности и авторитетот што го поседува, не поттикнувал, ниту пак дал Предлог за донесување на Закон за мобинг.

Како легитимен застапник на правата и интересите на работниците, Сојузот на синдикатите на Република Македонија, е еден од најмобилизариниот орган во државата сега засега, кој партиципира во потемелното проучување и анализирање на феноменот наречен „мобинг“, како проблем кој се повеќе има негативни последици врз продуктивноста на трудот и врз производните трошоци. Од 2007 година па наваму, со помош на Фондацијата „Фридрих Еберт“, континуирано вршеа истражувања, организираа кампањи, семинари и конференции на интернационално ниво и издадоа неколку прирачници, со цел за полесно практично користење на конкретните законски одредби, кои се



однесуваат на мобингот. Сојузот на синдикатите прв ја поднесе и Иницијативата за донесување на посебен закон за мобинг. Во рамките на регионалниот проект “Мрежа за здравје и заштита при работа“, а во однос на едукацијата, беа обучени девет тренери и 80 антимобинг советници, кои понатаму треба да создаваат мрежа за борба против психичкото вознемирување на работното место. Во 2010 година, Сојузот на синдикатите на Република Македонија и Синдикатот за финансиските дејности, ја отворија Канцеларијата за помош на жртвите од мобинг, во чиј Експертски тим беа вклучени лица од правната наука, здравството, невладините организации, заради тоа што решавањето на проблемите на жртвите од мобинг е комплексно прашање, кое бара знаење, стручност и компетентност.

Основните судови со основна надлежност, се надлежни да одлучуваат во прв степен по граѓански спорови, во конкретниот случај за работните односи, а со тоа и за мобингот. Сепак, бидејќи Закон за мобинг сè уште не е донесен во Република Македонија, неможноста за докажување во судската постапка е голема. Токму затоа, три години од донесувањето на измените во Законот за работни односи, во државата сè уште нема ниту една судска разрешница, поврзана со мобингот.

## **2.) Предмет на истражување**

Во основа, јавноста во Република Македонија не е информирана за мобингот како појава. Официјално пријавените податоци за Република Македонија, споредени со просечните податоци со оние на Западна Европа, се релативно ниски. Ова укажува на фактот дека свеста на жртвите е релативно ниска и бројот на пријавените случаи е мал. Можноста што ги даваат соодветните органи во правната заштита од мобингот, сеуште е на незавидно ниво, поради непостоењето на законски нормирана судска заштита. Улогата на медиумите во известувањето за мобингот и транспарентноста на сите субјекти инволвирани на некој начин во мобингот како појава, е исто така многу ниска.

За надминување на овие проблеми потребна е насочена јавна кампања за подигање на свеста на жртвите од мобингот, донесување на посебен закон за мобинг, отварање на центри за социјалана и правна помош на жртвите, издавање на научна литература која би ги обработувала правните и социолошките аспекти на мобингот, како и адаптирање на законската регулатива и колективните договори помеѓу работодавците и работниците здружени преку своите синдикати, заради намалување или целосно искоренување на психичкото малтертирање на работниците за време на работа.

За реализацијата на ваквите активности, потребно е соодветните органи да располагаат со квалитетни и точни информации, за да може правилно да се измени и дополни законската регулатива и колективните договори за заштита на правата на работниците од мобингот и да се отворат што повеќе канцеларии за помош од мобингот.

## **3.) Цели на истражувањето**

1. Преку емпириско истражување да се определи полот, старосната граница, професиите, и националната припадност на жртвите изложени на мобинг во Република Македонија;
2. Преку емпириско истражување да се определи процентот на жртви изложени на мобинг, да се утврдат мислењата и

ставовите на анкетираните лица, за основано правно санкционирање на мобингот во Република Македонија и за соодветната судска заштита и заштитата од страна на синдикатот;

3. Да се утврдат ставовите во врска со санкционирањето на мобингот преку измените на законската регулатива и во врска со отварањето на канцеларии за правна помош за заштита од мобинг во Република Македонија;
4. Да се утврдат причините и последиците од мобингот, облиците на мобинг, сторителите на мобингот и бројот на покренати судски спорови од страна на жртвите изложени на мобинг во Република Македонија.

#### **4.) Методолошки приод**

##### **4.1) Општа претпоставка**

Доколку соодветните органи, Парламентот и Владата на Република Македонија располагаат со точни информации и сознанија за мобингот, тогаш ќе имаат во предвид носење на посебен закон за мобинг, со цел прецизно и целосно регулирање на дефиницијата за психолошко вознемирување во сите свои форми на појавување и процедурата за побарување и добивање на законска помош и казнени одредби. Исто така, со зголемување на едукацијата, посветеноста и мотивираноста, ќе се намали недоволниот институционален капацитет на судовите, адвокатите и застапниците, трудовите инспектори и слично за формите и облиците на појавата на мобингот и за тоа кога се смета дека настапува мобингот и дали е можно истиот да се докаже. За Сојузот на синдикатите на Република Македонија, како релевантен застапник на правата и интересите од работа на своето членство, третирањето на мобингот ќе биде со зголемена приоритетна заложба. Отварањето на повеќе Канцеларии за помош од мобинг ширум државата, ќе ја зголеми информираноста и едукацијата на жртвата на мобинг, каде може да се обрати за помош.

#### **4.1.а) Прва посебна претпоставка**

Доколку биде донесен Новиот закон за мобинг, тогаш детално ќе бидат разработени мерките што работодавачот треба да ги воведи за да го спречи мобингот, ќе биде зголемена заштитата на вработените, ќе биде појасна постапката на судската заштита, полесно ќе се идентификува моберот, ќе се воведи образование за вработените за да можат да го препознаат мобингот, улогата на синдикатот и претставникот за безбедност и здравје ќе биде јасна и прецизна, ќе се знаат казните за сторителите на мобинг и слично.

#### **4.1.б) Втора посебна претпоставка**

Доколку биде донесен Новиот закон за мобинг, тогаш улогата на Сојузот на синдикатите и синдикалните претставници, претставниците на вработените за безбедност и здравје при работа – инспекторите за труд, како и улогата на работодавачите во надминувањето на конфликтите на работа и заштитата од мобинг ќе биде повеќе координирана и организирана, а постапката за заштита побрза. Основните судови во рамките на својата законска надлежност, ќе бидат повеќе упатени во начините и можностите на водење на судската постапка, парниците ќе траат пократко, а судската заштита ќе биде зголемена. Преку ширењето на мрежата на нови Канцеларии за жртвите од мобинг, ќе се зголеми анимирањето на јавноста и се повеќе ќе се охрабруваат да се обраќаат до надлежните институции кога ќе станат жртви на мобинг.

#### **4.2) Методологија на истражувањето**

Методологијата на истражувањето ќе се базира на прибирање, систематизирање, анализирање и претставување на расположливите податоци со употреба на логички оправдани и научно основани методолошки пристапи. Како основни научни методи ќе се екористат методите на индукција, дедукција, историскиот метод, метод на нализа, синтеза и методот на компаративна анализа. Како дополнителни научни методи ќе се користи методот на студија на случај, методот на теренски експеримент. Како што беше спомнато, дополнителните научни методи ќе опфатат анализа на случаите во Штип каде што постои трудо

интензивни стопански гранки (текстилна индустрија), во Гостивар, каде има мешан етнички и Прилеп каде постои концентрација на ромска популација. Исто така, истражувањата ќе бидат насочени кон пријавите за мобинг упатени кон основните судови и инспекторите за труд во Штип, Гостивар и Прилеп, како и кон пријавите во Регионалните синдикати во наведените градови.

### **5.) Примерок**

Во првото истражување беше спроведено интервјуирање, каде што како популациона маса беа определени соодветните претставници од Сојузот на синдикатите на Република Македонија, инспекторите за труд и претседателите на Основните судови од три региони, од Штип (затоа што има трудо интензивни стопански гранки, поточно текстилна индустрија), од Гостивар (затоа што е со мешан етнички состав) и од Прилеп (затоа што има концентрација на ромска популација). Од вкупно предвидените 9 претставници, контакт беше остварен со сите, и сите учествуваа во интервјуто.

Второто истражување се состоеше во спроведување на методологијата на стандардизиран прашалник, односно теренска анкета на примерок од 300 возрасни лица, од двата пола, од различни возрасти, националности и образовни нивоа и во трите региони Гостивар, Прилеп и Штип. Во секој регион на ист начин беа понудени по 100 анкетни прашалници, така што пола од анкетните прашалници се правеа во близина на индустриските објекти, а втората половина низ централното градско подрачје.

### **6.) Постапки и техники на истражување**

Првото истражување се состоеше во слободно и неформално интервју спроведено преку телефон, на кое претпоставените (согласно Законот за слободен пристап на информации од јавен карактер), даваа соодветни одговори и појаснувања од нивната надлежност и досегашното искуство со мобингот, и беа презентирани и податоците со кои располагаат за (не)пријавените случаи на мобинг кои стигнале до нив.

Во второто истражување беше применета теренска анкета од затворен тип, со понудени 16 прашања и 48 одговори што овозможи испитаниците прецизно и точно да го искажат своето мислење. Секој испитаник беше испрашуван директно, лице во лице, а на прашањата самостојно одговараше без присуство на трети лица, што беше од особена важност во постигнувањето објективност во одговорите.

Анкетните прашања беа составени со помош на менторот на овој труд.

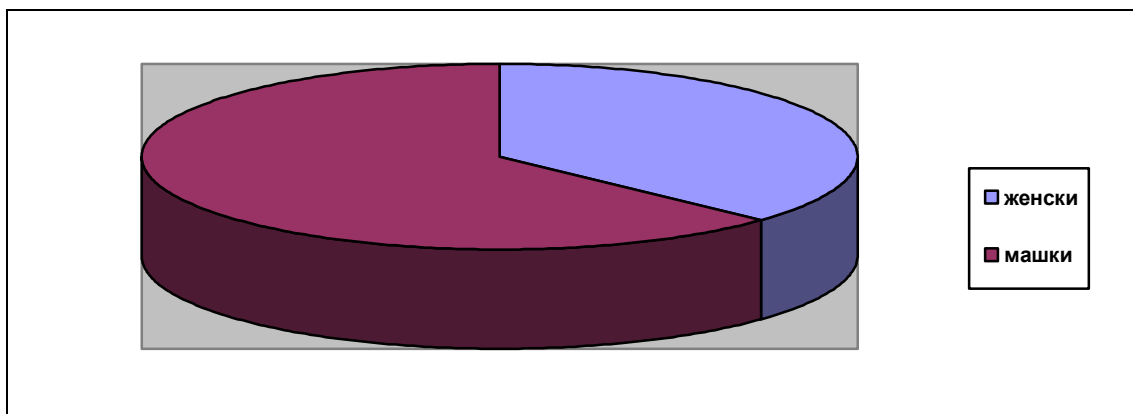
## **7.) Општи информации за испитаниците по региони**

### **7.a) Анализа на Штипскиот регион**

#### **7.a.1) Општи информации за испитаниците во Штипскиот регион**

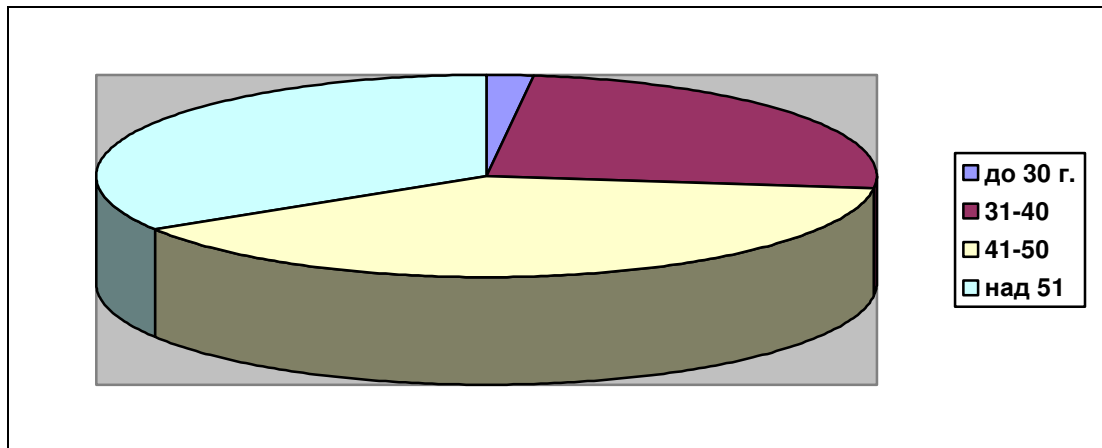
Во **графиконите 1, 2, 3, 4, и 5**, се презентирани вкупните податоци за примерокот во истражувањето во Штипскиот регион, односно структурата на испитаниците што ја пополниле анкетата според пол, возраст, образование, професија, работно место и националност

**Графикон 1. Пол на испитаниците во Штипскиот регион**



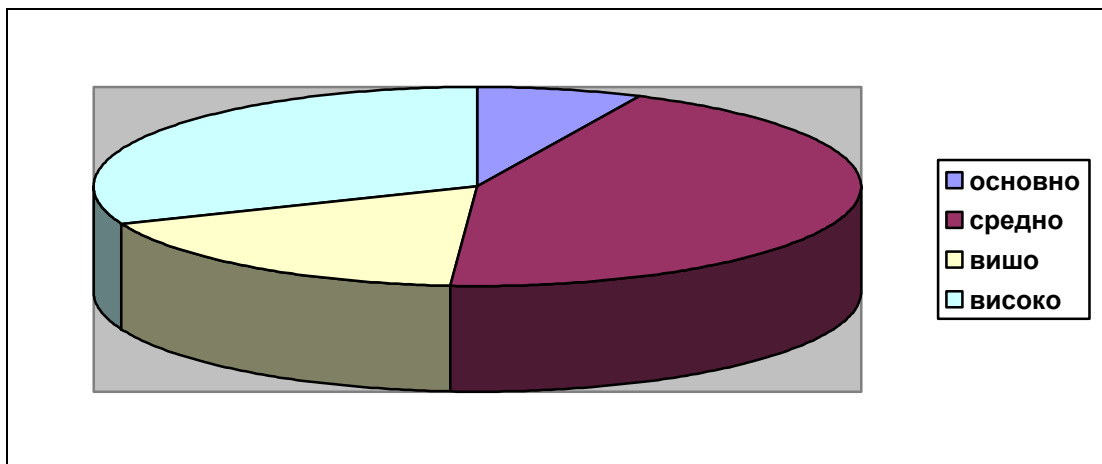
Структурата на испитаниците според пол во Штипскиот регион изнесува 37 жени и 63 мажи или процентуално тоа изнесува 37% жени, односно 63% мажи.

Графикон 2. Возраст на испитаниците во Штипскиот регион



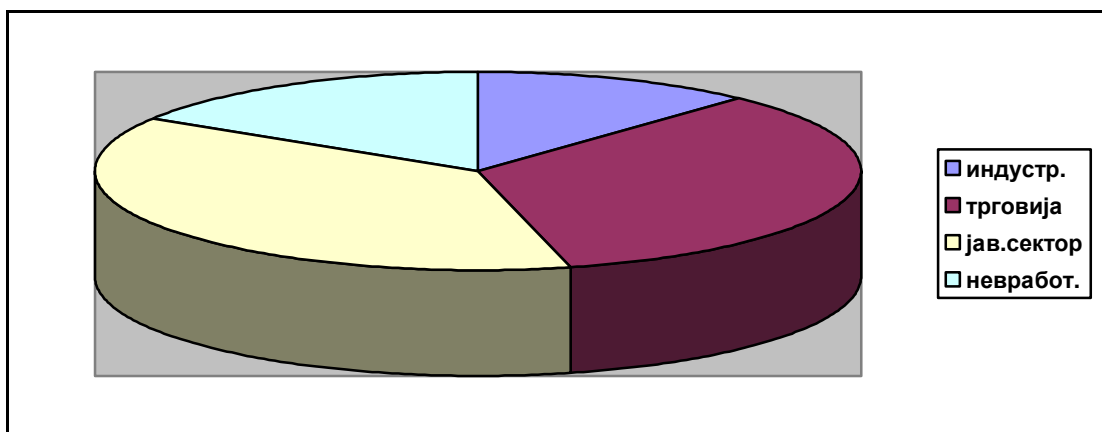
Од вкупно 100 испитаници, до 30 годишна возраст се анкетирани двајца (од машки пол), од 31-40 годишна возраст се анкетирани вкупно 25 лица (10 жени и 15 мажи), од 41-50 годишна возраст се опфатени 39 испитаници (21 жена и 18 мажи) и над 51 годишна возраст се анкетирани 34 лица (6 жени и 28 мажи).

Графикон 3. Образование на испитаниците во Штипскиот регион



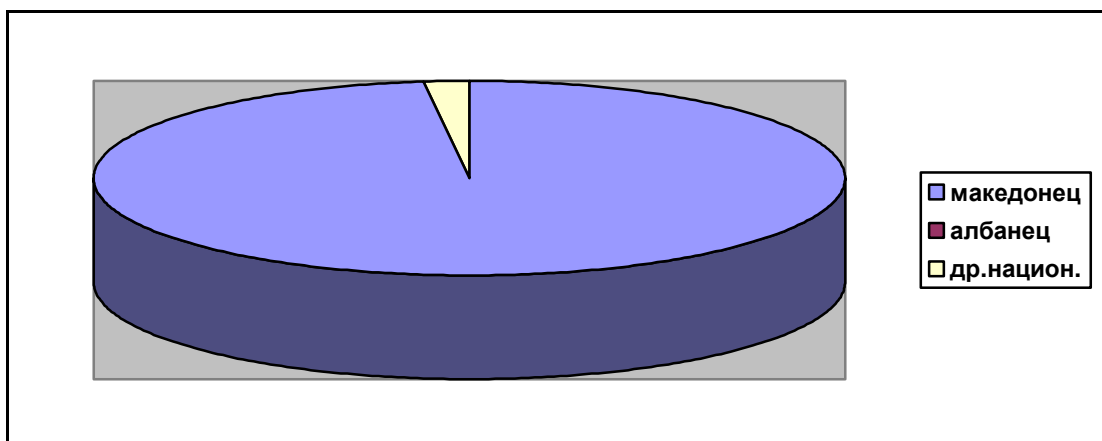
Според образовната структура, од вкупните 100 испитаници, 7 се со основно образование (3 жени и 4 мажи), 44 испитаници се со средно образование (27 жени и 17 мажи), 18 се со вишо образование (6 жени и 12 мажи) и 31 лице се со високо образование (1 жена и 30 мажи).

Графикон 4. Работно место на испитаниците во Штипскиот регион



Според работното место на испитаниците, 12 од вкупно 100 работат во индустријата (7 жени и 5 мажи), 34 работат во трговијата (18 жени и 16 мажи), 38 работат во јавниот сектор (6 жени и 32 мажи) и 16 од вкупниот број се невработени (6 жени и 10 мажи).

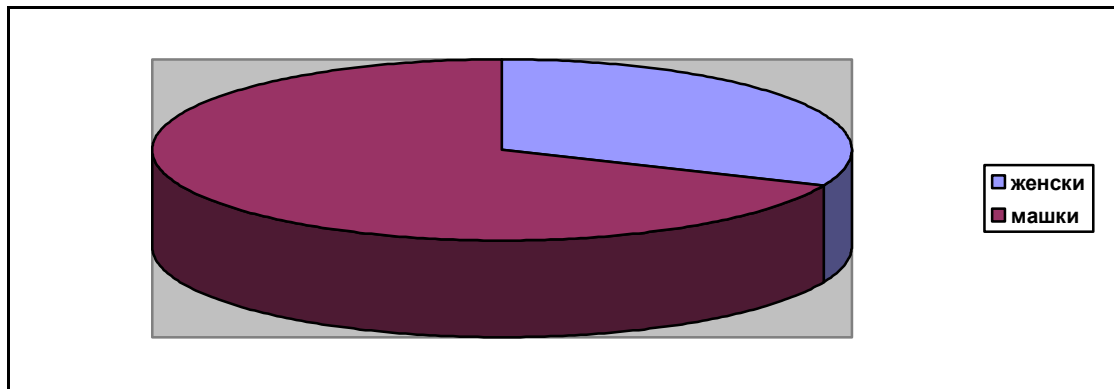
Графикон 5. Национална припадност на испитаниците во Штипскиот регион



Од вкупно 100 испитаници, 98 се македонци и само двајца се изјасниле со друга националност. Сите 11 испитаници од женскиот пол и 24 испитаници од машкиот пол, кои констатирале дека се жртви на мобинг, се со македонска националност.



Графикон 6. Жртви на мобинг



Врз основа на добиените податоци може да се забележи дека, од вкупниот бројот на анкетирани жени (види графикон 6), 11 потврдиле дека се жртва на мобинг или некогаш биле жртва на мобинг. Тоа изнесува 29,7% од анкетираниите жени, или 11% од вкупниот број на анкетирани. Шансата за појава на жена-жртва на мобинг е за 0.4 пати помала од веројатноста за појава на маж-жртва на мобинг.<sup>29</sup>

Од вкупно 63 мажи, 24 се изјасниле дека биле жртви на мобинг, или процентуално тоа изнесува 38% од анкетираниите мажи, или 24% од вкупниот број анкетирани. Од презентираниите податоци може да се потенцира високи 38% на мажи-жртви на мобинг, речиси секој втор во штипскиот регион е мобиран.

Од 37 анкетирани жени, 22 потврдиле дека знаат други лица жртви на мобинг, а од 63 мажи, дури 38 се изјасниле дека познаваат други лица жртви на мобинг, што претставува завидна бројка на лица, жртви на мобинг.

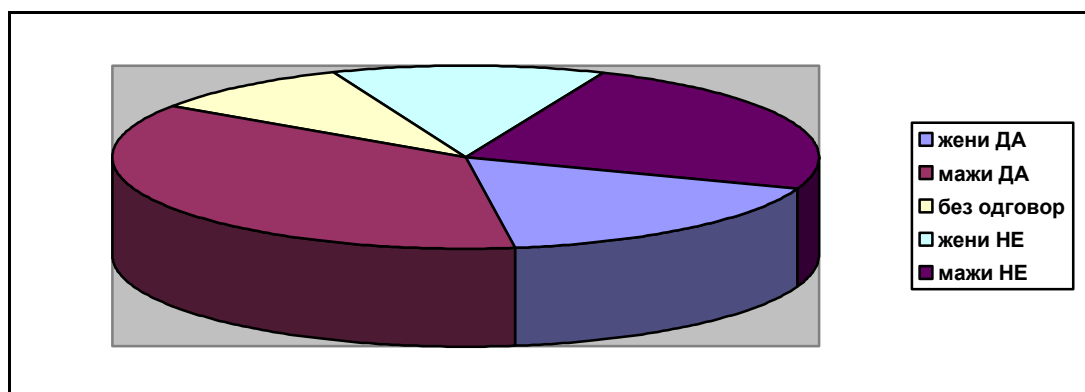
<sup>29</sup> Шансите се однесуваат на опсегот или степенот до којшто еден одговор, настан или карактеристика, надминува друг одговор, настан или карактеристика. Од 35 испитаници жртви на мобинг, анкетирани се 11 жени и 24 мажи.  $11/24 = 0,458$ , „веројатност да се појави жена е 0.458 пати помала од веројатноста да се појави маж“.

**Табела 1. Општо познавање во Штипскиот регион, на правното санкционирање на мобингот во Република Македонија**

Општо познавање на правното санкционирање на мобингот во Република Македонија	Жени	мажи
Нема правно санкционирање на мобингот	9 (24,3%)	21 (33,3%)
Правно се санкционира во Законот за работни односи	9 (24,3%)	17 (26,9%)
Правно се санкционира во посебен Закон за спречување на мобинг	19 (51,3%)	25 (39,6%)

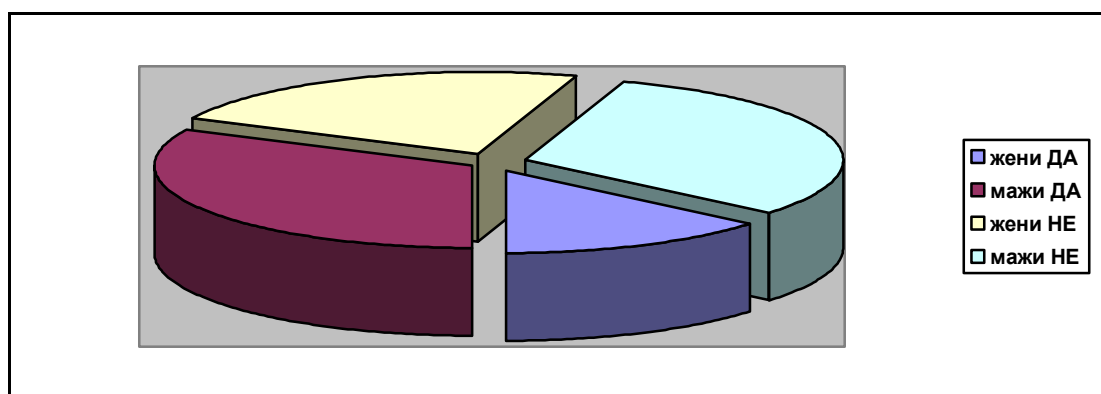
Според добиените податоци, 30 испитаници (9 жени и 21 маж), констатирале дека во Република Македонија „нема правно санкционирање на мобингот“ или 30% од вкупниот број анкетирани, не знаат дека во нашата држава мобингот се регулира со Законот за работни односи. 26 од испитаниците (9 жени и 17 мажи), го дале точниот одговор дека мобингот правно се санкционира во Законот за работни односи или тоа значи дека, приближно секој 4 испитаник е запознаен со правната регулатива на мобингот, но во однос на мажите, речиси 2 пати помалку жени се помалку запознаени со правната регулатива на мобингот. Високи 44 испитаници (19 жени и 25 мажи), се изјасниле дека во Република Македонија нема никаква правна регулатива за мобингот, или скоро половина од испитаниците знаат дека мобингот не е санкциониран во државата, што е многу високо ниво.

**Графикон 7. Заштита од мобинг во работната организација**



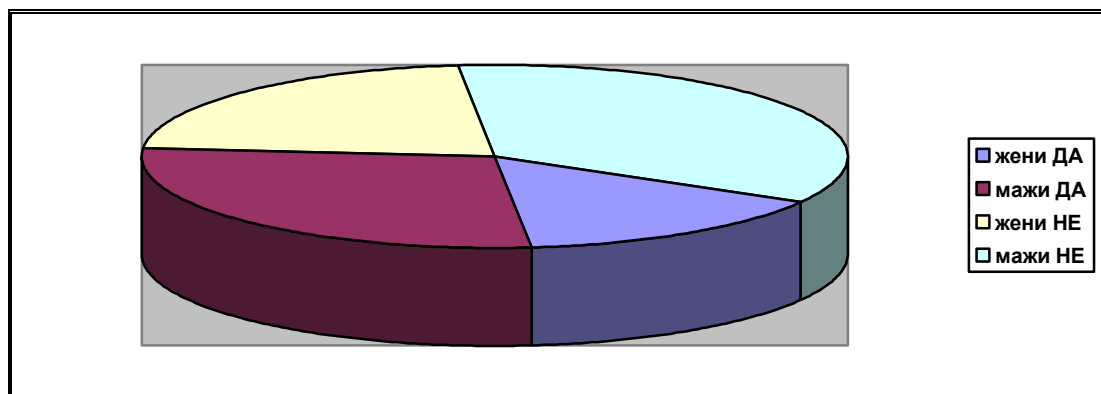
Во графиконот 7 се претставени општите ставови и мислења на испитаниците за заштитата од мобинг во работната организација каде работат. Од вкупно 100 испитаници, 27 (11 жени и 16 мажи) се изјасниле дека се заштитени на работното место од мобингот, но дури 58 испитаници (20 жени и 38 мажи), се изјасниле дека не се заштитени во работната организација, или секој втор испитаник се чувствува незащитено на работното место.

**Графикон 8. Адекватна заштита од мобинг од страна на синдикатот**



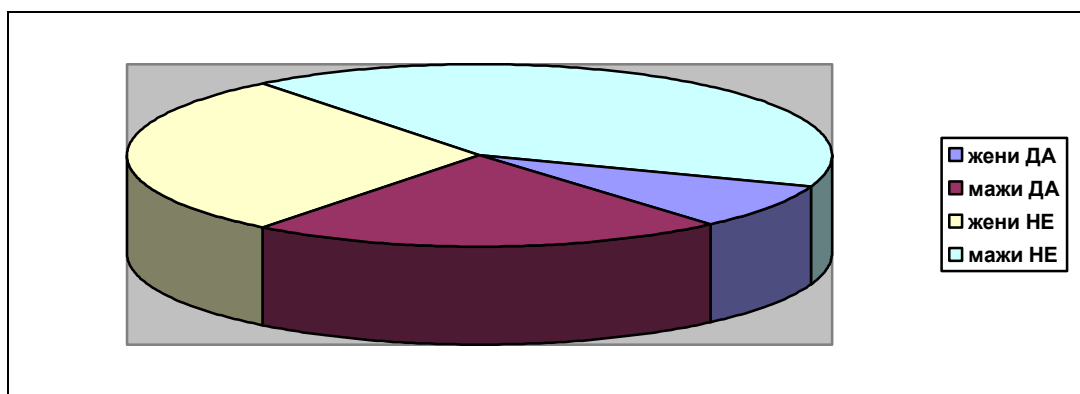
14 жени од вкупно 37 испитаници од женскиот пол, се изјасниле дека нема адекватна заштита од мобинг од страна на синдикатот, што значи само 37,8% од испитаните жени му веруваат на синдикатот во способноста да ги заштити од мобинг. 32 мажи или високи 50% од вкупниот број на испитани мажи не му веруваат на синдикатот, тоа значи дека, секој втор маж не го смета синдикатот како адекватна заштита од мобинг.

**Графикон 9. Адекватна судска заштита од мобинг, согласно закон**



Слична е состојбата и кога е во прашање судската заштита. 15 испитаници од женскиот пол, се изјасниле дека постои адекватна судска заштита во Република Македонија, или тоа се само 15% од вкупниот број испитаници. Само 28 мажи од вкупно 63 испитаници од машкиот пол, имаат мислење дека има добра судска заштита во државата, односно 55,5% од мажите сметаат дека судовите нема да можат да ги заштитат во случај на мобинг.

**Графикон 10. Постоење на Канцеларија за жртви од мобинг**



Само 8 од вкупно 37 испитаници од женскиот пол знаат дека во Република Македонија постои Канцеларија за заштита од мобинг, или речиси секоја петта жена во Штипскиот регион не знае дека постои канцеларија која се грижи за жртвите од мобинг. Кај испитаниците од машкиот пол пак, податоците покажуваат дека 22 од вкупно 63 испитани мажи не знаат дека постои Канцеларија за жртви од мобинг или приближно 34,9% мажи не знаат за тоа.

Она што треба да се констатира тука е податокот дека, сите 37 жени, односно 63 мажи, сметаат дека е потребно поголемо информирање за мобингот, и едногласно се согласни за отварање и на други канцеларии ширум државата.

**Табела 2. Измени на законската регулатива**

Мислења околу законската регулатива	Жени	Мажи
Потребно е да се измени некој член во Законот за работни односи	6 (16,2%)	23 (62,1%)
Потребно е да се донесе нов посебен закон за поголема заштита од мобинг	23 (62,1%)	22 (59,4%)
Не се потребни никакви законски интервенции	8 (21,6%)	18 (48,6%)

Добиените податоци покажуваат дека, над 62,1% од испитаниците од женскиот пол, се согласни да се донесе нов посебен закон за поригорозно санкционирање на мобингот, додека кај мажите речиси подеднакви им се ставовите околу измените на законската регулатива, со мал отскок кај групата на мажи (62,1%), кои се изјасниле дека, поригорозно санкционирање на мобингот ќе се постигне само со измена на некој член во Законот за работни односи.

**Табела 3. Најчести причини за мобирање**

Најчести причини за мобирање на работното место	Жени	Мажи
Личните карактеристики	2 (18,1%)	7 (29,1%)
Националната припадност	0 (0%)	0 (0%)
Социо-културното потекло	0 (0%)	0 (0%)
Здравствената состојба/инвалидитет	3 (27,2%)	3 (12,5%)
Социјалната ориентација	2 (18,1%)	6 (25%)
Политичката ориентација	6 (54,5%)	8 (33,3%)

На поставеното прашање, *„Која е најчестата причина да бидете мобирани и малтретирани на работното место подолг временски период“*, на анкетираниите им беа попонудени 6 одговори, со можност за избор на повеќе одговори. Според податоците од **табела 3**, од вкупно 11 мобирани жени, најмногу се изјасниле за последниот одговор, односно дека политичката ориентација била најчестата причина за мобирање. Процентуално, тоа значи дека, над 50% од мобираните

жени во Штипскиот регион, се малтретирани заради нивната политичка определба, или на друг начин, тоа значи дека, секоја втора мобирана жена во овој регион е од политичка причина. Истата ситуација е и кај мажите. Од понудените одговори, најмногу се изјасниле за последната опција, дека политичката ориентација е најчестата причина за мобирање. Процентуално, тоа му доаѓа некаде околу 33%.

Исто така, според добиените податоци, може да се констатира дека ниту жените, ниту мажите не ги навеле националната припадност и социо-културното наследство како најчеста причина за мобирање.

**Табела 4. Облик на мобирање кој го доживеале мобинг жртвите**

Облик на мобирање, кој го доживеале мобинг жртвите	Жени	Мажи
Вербална комуникација (оневозможување да се искажат)	4 (36,3%)	5 (20,8%)
Социјална изолација (избегнување од заеднички средби)	1 (9%)	3 (12,5%)
Напад врз личната репутација (озборувања, сомнежи, исмејувања)	1 (9%)	4 (16,6%)
Напад врз квалитетот на работата (контрола, критики, подметнувања)	5 (45,4%)	7 (29,1%)
Нарушување на здравјето (закани, напади, опасности)	6 (54,5%)	6 (25%)

На поставеното прашање, „*Каков е обликот на мобирање што лично жртвите од мобинг го доживеале*“, на анкетираниите им беа попонудени 5 одговори, исто така со можност за избор на повеќе одговори. Над 50% од испитаните жени, најмногу одговори дале на опцијата понудена под број 5 (**види Табела 4**), додека најмногу од мажите, 29,1% се изјасниле дека, *нападот врз квалитетот на работата (контрола, критики, подметнувања)*, е најчестиот облик на мобирање што го доживеале.

**Табела 5. Известување за мобингот**

Известување за мобингот	Жени	Мажи
Семејството и пријателите	9 (81,8%)	9 (37,5%)
Синдикатот	4 (36,3%)	7 (29,1%)
Судот или народниот правобранител	0 (0%)	1 (4,1%)
Други претпоставени лица	4 (36,3%)	8 (33,3%)
Предупредување на самиот предизвикувач на мобинг	1 (9%)	8 (33,3%)
Никого не е информиран	0 (0%)	0 (0%)

Доста интересно е прашањето, на кого најмногу имаат верба лицата кога ќе станат жртви на мобинг. На ова прашање, на испитаниците жртви на мобинг, им се понудени 6 солудии, со можност за избор на повеќе одговори. За жените од Штипскиот регион, тоа е семејството и пријателите, дури 81,8% од испитаните жени најпрво за мобингот би ги известиле нив, а најмалку храброст имаат да го предупредат самиот предизвикувач на мобинг (само една жена се изјаснила за петата опција). Кај мажите од овој регион пак, ситуацијата е речиси иста како кај жените. На прво место се семејството и пријателите на кои би се довериле за мобингот, но високи 66,6% од испитаниците, би имале храброст да се обратат до претпоставените лица и да го предупредат самиот предизвикувач на мобинг. Најмалку доверба и жените и мажите имаат во судот и народниот правобранител, кај жените ниту еден процент, а кај мажите само еден се изјаснил дека би се обратил до нив, доколку стане жртва на мобинг. Интересен е последниот податок (**види табела 5**), кој говори дека и жените и мажите, нема да кријат од никого доколку постанат жртви на мобинг.

**Табела 6. Последици од мобинг**

Последици од мобинг	Жени	Мажи
Постојан стрес на работното место	2 (18,1%)	9 (37,5%)
Напуштање на работата	0 (0%)	1 (4,1%)
Почесто земање на боледување	8 (72,7%)	2 (8,3%)
Губење на интересот и мотивацијата за работа	9 (81,8%)	11 (45,8%)
Намалување на концентрацијата и ефикасноста во работата	5 (45,4%)	14 (58,3%)

Од добиените резултати презентирани во **табела 6**, може да се забележи дека најмногу, дури 57,1% од сите испитаници жртви на мобинг се изјасниле дека постојаното мобирање врз нив придонело да го изгубат интересот и мотивацијата за работа. Овој висок процент доаѓа од високиот процент на жени (дури 81,8%), кои се изјасниле дека губењето на интересот и мотивацијата за работа, се најчестите последици што ги доживуваат за време на мобинг. Од друга страна пак, повеќе од половината од мажите, кои се жртви на мобинг (58,3%), констатирале дека намалувањето на концентрацијата и ефикасноста во работата се најчестите последици од мобингот кај нив.

Интересен е податокот дека, иако постојаното мобирање кај нив допринесува одредени промени на работното место, сепак ниту мажите, ниту жените не се осмелуваат поради тоа да ја напуштат работата (**види табела 6**).

На испитаниците на ова прашање, им се понудени 5 солүции, со можност да одговараат на повеќе од една.

Интересен е и податокот дека високи 90,9% од испитаниците од женскиот пол и скоро секој втор испитаник од машкиот пол, се изјасниле дека поради мобингот, најчесто им е нарушена социјално-емотивната рамнотежа, дека често пати доживуваат паника, страв, понижување, душевна празнина, депресија и деперсонализација.

Сите 11 жртви на мобинг од женскиот пол, констатирале дека најчесто се мобирани од претпоставениот на фирмата/организацијата, а само двајца (8,3%) од вкупно 24 мажи жртви на мобинг, констатирале дека мобери биле и други вработени во фирмата (организацијата).

На крајот, ќе се констатира и добиениот податок дека, ниту една од жените жртви на мобинг, не се спремни да поведат судски спор против лицата што ги мобираат (најверојатно заради стравот да го загубат работното место - **види табела 6**, или заради малата доверба што ја имаат во работата на судовите - **види графикон 8**).



### **7.a.2) Анализа на добиените податоци од интервјуирањето на вработените во Синдикатот, инспекторите за труд и претседателот на Основниот суд во Штипскиот регион**

Од спроведените истражувања и остварените контакти, се дојде до сознание дека, во канцеларијата на Регионалниот синдикат во Штип, Сојузот на синдикатите на Република Македонија нема свој претставник. Реализирањето на активностите и извршувањето на задачите, согласно Статутот и Програмата за работа на Сојузот на синдикатите, во канцеларијата во Штип, ги извршува претставникот на канцеларијата на Пробиштипскиот синдикат, од кого преку интервју беа добиени потребните информации и податоци за истражувањето.

Имено, од септември 2009 година, кога се донесе Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи<sup>30</sup>, во кој за прв пат беше нагласен поимот мобинг, па се до мај 2012 година кога беше спроведено интервјуто, во канцеларијата на Регионалниот синдикат во Штип, не се обратил ниту еден работник за правна помош, од типот на заштита од мобинг на работното место. Ова е поразителен факт, ако се земат бројките кои говорат дека во овој регион, мобингот како појава постои (дури 35% од вкупниот број на испитаниците се изјасниле дека се или некогаш биле жртва на мобинг), а ниту еден работник не се обратил за помош. Ова може да се констатира на два начини: или работниците поради тоа што нема синдикална канцеларија, не се обраќаат за помош, или не ја познаваат доволно оваа појава, па не знаат дека и синдикалните претставници можат да им пружат правна помош, доколку бидат мобирани на работното место.

Според податоците од интервјуто спроведено во мај 2012 година, за истиот период (септември 2009 година – мај 2012 година), во канцеларијата на инспекторите за труд во Штип, за помош се обратиле само 2 жени со македонска националност (кои работат во образованието). По двете пријави не било постапено и истите

---

<sup>30</sup> Во Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи, беа воведени два нови члена: член 9-а и новиот дел (2) во член 11.

работнички биле препратени да поднесат тужби до Основниот суд во Штип, затоа што според изнесените искази на инспекторот, трудовата инспекција не е должна да постапува при појава на мобинг на работното место. Ако се навратиме погоре, каде беа презентирани надлежностите на трудовата инспекција и каде беа изречно наведени надлежностите на инспекторите, тогаш со право може да се констатира дека овие податоци се исклучиво поразителни, што говорат за две претпоставки: или инспекторите не си ја познаваат својата надлежност или не се доволно информирани со мобингот како појава, дека е нормирана во Законот за работни односи и при нејзина појава на работното место, се должни да го проверат тоа и по било која пријава да постапуваат.

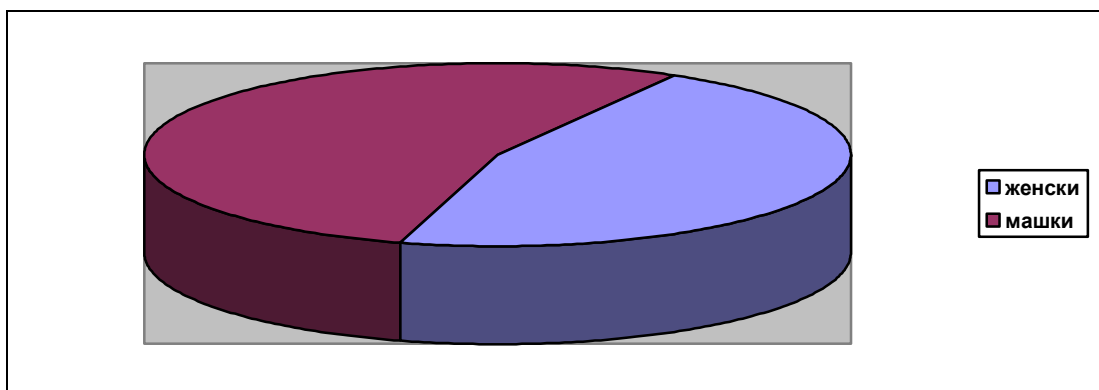
Според податоците добиени од спроведеното интервју со претседателот на Основниот суд во Штип во мај 2012 година, за периодот септември 2009 година – мај 2012 година, не била поднесена ниту една тужба за повреда на член 9-а од Законот за работни односи. Ова е уште еден поразителен факт, со оглед на високите проценти на констатирани жртви на мобинг, добиени со истражувањата.

## **7.6) Анализа на Прилепскиот регион**

### **7.6.1) Општи информации за испитаниците во Прилепскиот регион**

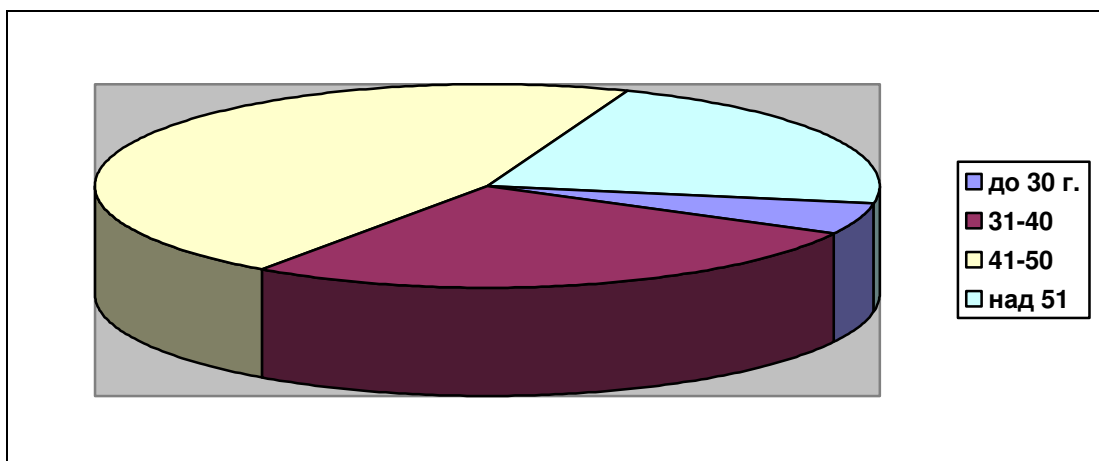
Во **графиконите 1, 2, 3, 4 и 5**, се презентирани вкупните податоци за примерокот во истражувањето во Прилепскиот регион, односно структурата на испитаниците што ја пополниле анкетата според пол, возраст, образование, професија, работно место и националност.

**Графикон 1. Пол на испитаниците**



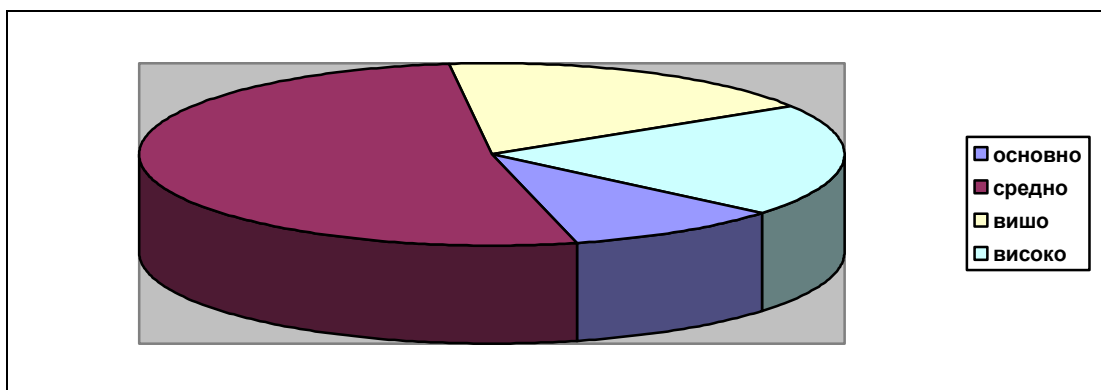
Структурата на испитаниците според пол во Прилепскиот регион изнесува 46 жени и 54 мажи или процентуално тоа изнесува 46% жени, односно 54% мажи.

**Графикон 2. Возраст на испитаниците**



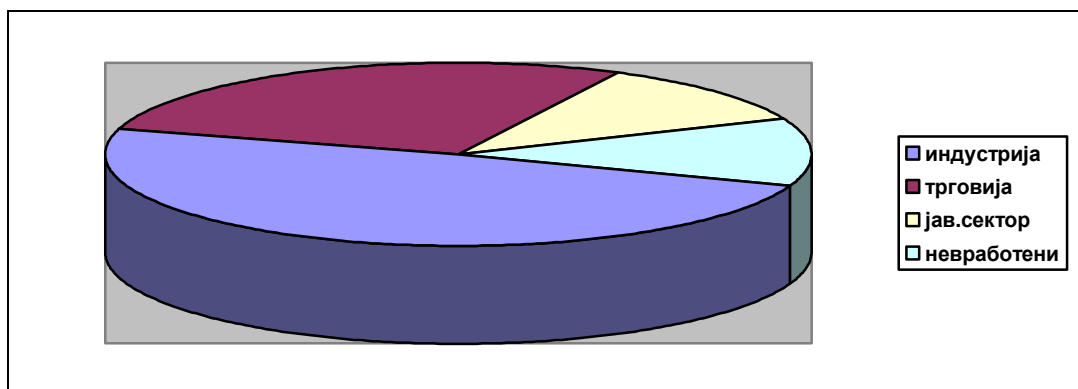
Од вкупно 100 испитаници, до 30 годишна возраст се анкетирани вкупно 5 лица (4 жени и 1 маж), од 31-40 годишна возраст се анкетирани вкупно 27 лица (19 жени и 8 мажи), од 41-50 годишна возраст се опфатени 46 испитаници (15 жени и 31 маж) и над 51 годишна возраст се анкетирани 22 лица (8 жени и 14 мажи).

Графикон 3. Образование на испитаниците



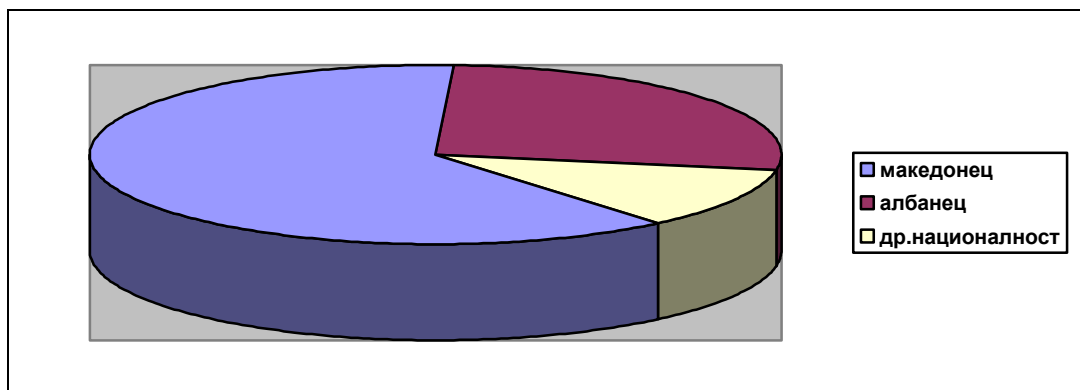
Според образовната структура, од вкупните 100 испитаници, 10 се со основно образование (7 жени и 3 мажи), 52 испитаници се со средно образование (31 жена и 21 маж), 18 се со вишо образование (5 жени и 13 мажи) и 20 лица се со високо образование (3 жени и 17 мажи).

Графикон 4. Работно место на испитаниците



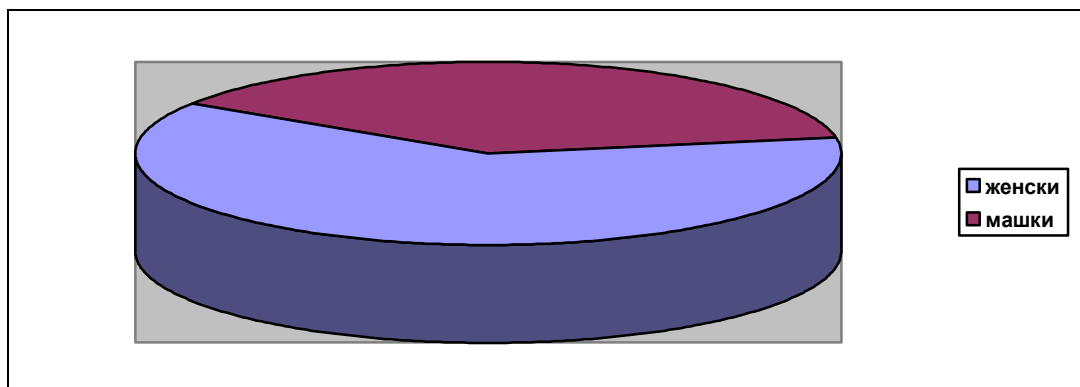
Според работното место на испитаниците, 49 од вкупно 100 работат во индустријата (31 жена и 18 мажи), 28 работат во трговијата (8 жени и 20 мажи), 11 работат во јавниот сектор (6 жени и 5 мажи) и 12 од вкупниот број испитаници се невработени (1 жена и 11 мажи).

Графикон 5. Национална припадност на испитаниците



Од вкупно 100 испитаници, 62 се македонци, 27 роми и 11 се изјасниле под друга националност. Според добиените податоци, од 31 испитаник жртви на мобинг, од женскиот пол, 24 се со македонска националност, а 7 се ромки, а од 19 испитаници жртви на мобинг, од машкиот пол, 6 се македонци, а 13 се роми. Процентуално тоа би изгледало вака: 22,5% од ромките во Прилепскиот регион се жртви на мобинг (поинаку кажано секоја четврта ромка е жртва на мобинг), а дури 77,4% од жените со македонска националност се жртви на мобинг, или тоа значи 3 пати повеќе се мобирани жените со македонска националност, од жените со ромска националност во овој регион. Кај мажите пак, процентуално тоа изгледа вака: Дури 68,4% од мажите со ромска националност се жртви на мобинг, за разлика од македонските мажи, каде тој процент изнесува 31,5%, или во Прилепскиот регион, мажите роми двапати повеќе се мобирани од мажите со македонска националност.

Графикон 6. Жртви на мобинг



Врз основа на добиените податоци може да се забележи дека, од вкупниот бројот на анкетирани жени (**види графикон 6**), 31 потврдиле дека се жртва на мобинг или некогаш биле жртва на мобинг. Тоа изнесува 67,3% од анкетираниите жени, или 31% од вкупниот број на анкетирани. Шансата за појава на жена-жртва на мобинг е за 1,6 пати поголема од веројатноста за појава на маж-жртва на мобинг.<sup>31</sup>

Од вкупно 54 мажи, 19 се изјасниле дека биле жртви на мобинг, или процентуално тоа изнесува 35,1% од анкетираниите мажи, или 19% од вкупниот број анкетирани.

Од 46 анкетирани жени, 33 потврдиле дека знаат други лица жртви на мобинг, а од 54 анкетирани мажи, пола од нив (27 мажи), се изјасниле дека познаваат други лица жртви на мобинг.

**Табела 1. Општо познавање во Прилепскиот регион, на правното санкционирање на мобингот во Република Македонија**

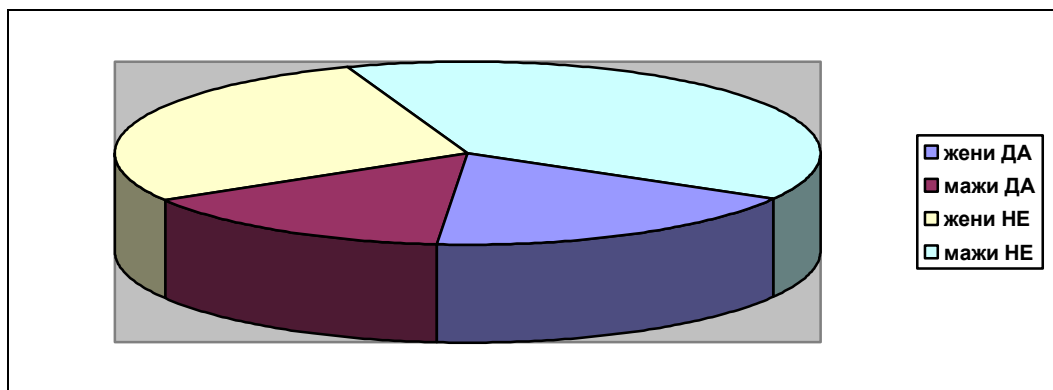
Општо познавање на правното санкционирање на мобингот во Република Македонија	Жени	Мажи
Нема правно санкционирање на мобингот	19 (41,3%)	22 (40,7%)
Правно се санкционира во Законот за работни односи	17 (36,9%)	5 (9,2%)
Правно се санкционира во посебен Закон за спречување на мобинг	10(21,7%)	27 (50%)

Според добиените податоци, 41 испитаник (19 жени и 22 мажи), констатирале дека во Република Македонија „нема правно санкционирање на мобингот“ или 41% од вкупниот број анкетирани, не знаат дека во нашата држава мобингот се регулира со Законот за работни односи, или поинаку кажано, малку помалку од половината од анкетираниите мислат дека нема правно санкционирање на мобингот. 22 од испитаниците (17 жени и 5 мажи), го дале точниот одговор дека мобингот правно се санкционира во Законот за работни односи или тоа

<sup>31</sup> Шансите се однесуваат на опсегот или степенот до којшто еден одговор, настан или карактеристика, надминува друг одговор, настан или карактеристика. Од 50 испитаници жртви на мобинг, анкетирани се 31 жена и 19 мажи.  $31/19 = 1,631$ , „веројатност да се појави жена е 1,631 пати поголема од веројатноста да се појави маж“

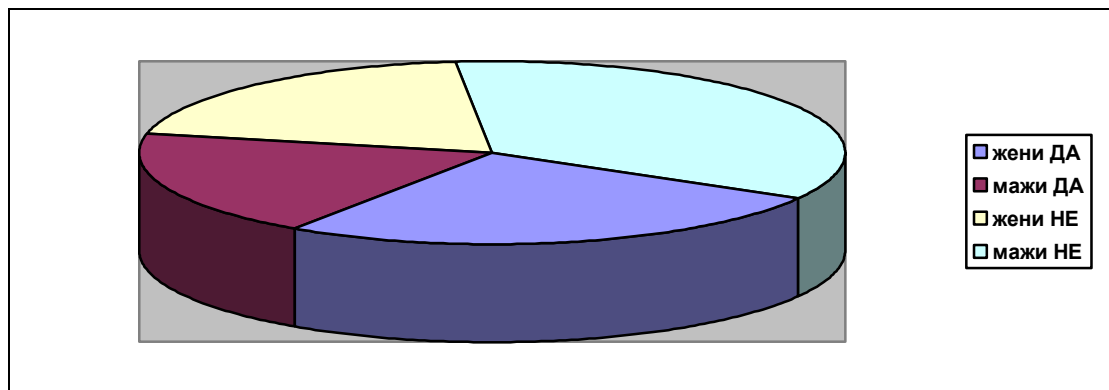
значи дека, приближно секој 4,5 испитаник е запознаен со правната регулатива на мобингот. Според добиените податоци, процентуалниот однос меѓу мажите и жените е многу голем во овој регион, односно на 4 жени кои ја познаваат правната регулатива на мобингот, паѓа по 1 маж. 37 испитаници (10 жени и 27 мажи), се изјасниле дека во Република Македонија нема никаква правна регулатива за мобингот, или разгледувано по полови, скоро половина од испитаниците од машкиот пол знаат дека мобингот не е санкциониран во државата, што е многу високо ниво.

**Графикон 7. Заштита од мобинг во работната организација**



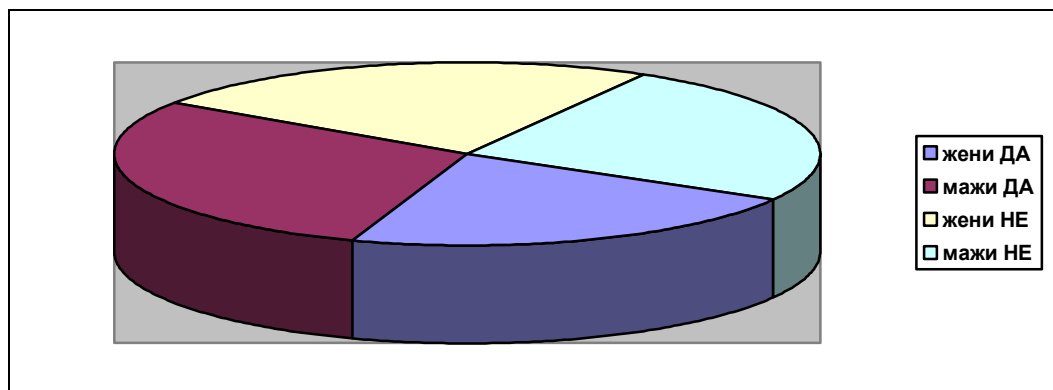
Во графиконот 7 се претставени општите ставови и мислења на испитаниците за заштитата од мобинг во работната организација каде работат. Од вкупно 100 испитаници, 33 (18 жени и 15 мажи) се изјасниле дека се заштитени на работното место од мобингот, но дури 67 испитаници (28 жени и 39 мажи), се изјасниле дека не се заштитени во работната организација, или поинаку кажано, за два пати е поголем ставот на испитаниците, кои не веруваат дека постои заштита од мобинг во работната организација.

Графикон 8. Адекватна заштита од мобинг од страна на синдикатот



26 жени од вкупно 46 испитаници од женскиот пол, се изјасниле дека нема адекватна заштита од мобинг од страна на синдикатот, што значи дека пола од испитаните жени (56,5%), или секоја втора жена му верува на синдикатот во способноста да ги заштити од мобинг. Кај мажите пак е обратна ситуацијата. Само 19 мажи изразиле доверба на синдикатот, додека 35 мажи или високи 64,8% од вкупниот број на испитани мажи не му веруваат на синдикатот, тоа значи дека, секој 1,5 маж не го смета синдикатот како адекватна заштита од мобинг.

Графикон 9. Адекватна судска заштита од мобинг, согласно закон

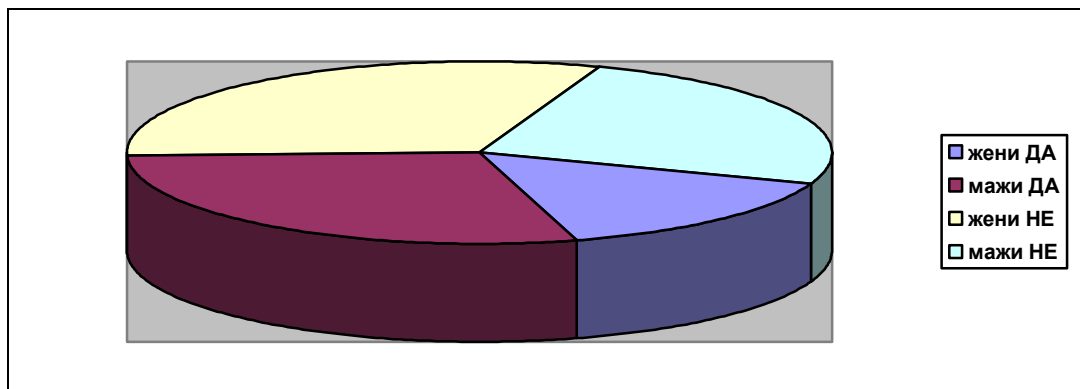


Во Прилепскиот регион, кога е во прашање судската заштита, се добиени следните резултати: 22 испитаници од женскиот пол, се изјасниле дека постои адекватна судска заштита во Република Македонија, наспрема 24 жени кои се изјасниле дека не му веруваат на судот, или тоа му доаѓа некаде пола жени веруваат на судската заштита, пола не. Кај мажите нешто слична е состојбата, со тоа што малку повеќе



мажи му веруваат на судот: имено, 29 мажи од вкупно 54 испитаници од машкиот пол, имаат мислење дека постои добра судска заштита во државата, додека 46,2% од мажите сметаат дека судовите нема да можат да ги заштитат во случај на мобинг.

**Графикон 10. Постоене на Канцеларија за жртви од мобинг**



Според добиените податоци, жените од Прилепскиот регион, помалку се запознаени со фактот дека во Република Македонија постои Канцеларија за заштита од мобинг. Од вкупно 46 испитаници од женскиот пол, само 15 (32,6%) знаат, а дури 31 жена, или 67,3% не знаат дека постои таква канцеларија. Тоа значи дека дупло повеќе од жените не се запознаени со овој факт, или поинаку пресметано, секоја трета жена во овој регион не знае дека постои канцеларија која се грижи за жртвите од мобинг. Кај испитаниците од машкиот пол пак, податоците покажуваат дека 25 од вкупно 54 испитани мажи не знаат дека постои Канцеларија за жртви од мобинг или приближно 46,2% мажи не знаат за тоа. Но, податоците говорат дека, над 50% од мажите, знаат дека постои Канцеларија за жртвите од мобинг.

Она што треба да се констатира тука е податокот дека, сите 46 жени, односно 54 мажи, сметаат дека е потребно поголемо информирање за мобингот, и едногласно се согласни за отварање и на други канцеларии ширум државата.

**Табела 2. Измени на законската регулатива**

Мислења околу законската регулатива	жени	мажи
Потребно е да се измени некој член во Законот за работни односи	12 (26%)	24 (44,4%)
Потребно е да се донесе нов посебен закон за поголема заштита од мобинг	21 (45,6%)	27 (50%)
Не се потребни никакви законски интервенции	13 (28,2%)	3 (5,5%)

Според добиените податоци, и жените и мажите најмногу се за опцијата да се донесе нов посебен закон за поголема заштита од мобинг. Речиси половина од жените (45,6%) и половина од мажите (50%) се согласни за нов посебен закон, за поригорозно санкционирање на мобингот. Другата половина се за останатите две опции, со тоа што само 5,5% од мажите се согласиле дека не се потребни никакви законски интервенции, а високи 28,2% од жените, одговориле дека се задоволни со заштитата од мобингот и не се потребни никакви измени.

**Табела 3. Најчести причини за мобирање**

Најчести причини за мобирање на работното место	Жени	Мажи
Личните карактеристики	9 (29%)	2 (10,5%)
Националната припадност	7 (22,5%)	5 (26,3%)
Социо-културното потекло	1 (3,2%)	0 (0%)
Здравствената состојба/инвалидитет	6 (19,3%)	2 (10,5%)
Социјалната ориентација	6(19,3%)	2 (10,5%)
Политичката ориентација	12 (38,7%)	9 (47,3%)

На поставеното прашање, *„Која е најчестата причина да бидете мобирани и малтретирани на работното место подолг временски период“*, на анкетираниите им беа попонудени 6 одговори, со можност за избор на повеќе одговори. Според податоците од **табела 3**, од вкупно 31 мобирана жена, најмногу се изјасниле за последниот одговор, односно дека политичката ориентација била најчестата причина

за мобирање. Процентуално, тоа значи дека, нешто помалку од 50% од мобираните жени во Прилепскиот регион, се малтретирани заради нивната политичка определба, или на друг начин, тоа значи дека, секоја 2,5 мобирана жена во овој регион е од политичка причина. Истата ситуација е и кај мажите. Од понудените одговори, најмногу се изјасниле за последната опција, дека политичката ориентација е најчестата причина за мобирање. Процентуално, тоа изнесува 47,3%.

Исто така, според добиените податоци, може да се констатира дека приближно исто и жените и мажите, навеле дека националната припадност е најчеста причина за мобирање. Ако се знае дека, Прилепскиот регион е со концентрирано население од ромска националност, а вкупниот податок за мажи и жени (дека националноста е најчестата причина за мобинг), изнесува 24% од анкетираниите мобирани лица, тогаш со право може да се констатира дека е добиен висок процент.

**Табела 4. Облик на мобирање кој го доживеале мобинг жртвите**

Облик на мобирање, кој го доживеале мобинг жртвите	Жени	Маж
Вербална комуникација (оневозмозување да се искажат)	8 (36,3%)	6(31,5%)
Социјална изолација (избегнување од заеднички средби)	6 (19,3%)	6 (31,5%)
Напад врз личната репутација (озборувања, сомнежи, исмејувања)	6 (19,3%)	2 (10,5%)
Напад врз квалитетот на работата (контрола, критики, подметнувања)	7 (22,5%)	9 (47,3%)
Нарушување на здравјето (закани, напади, опасности)	7 (25,8%)	8 (42,1%)

На поставеното прашање, „*Каков е обликот на мобирање што лично жртвите од мобинг го доживеале*“, на анкетираниите им беа понудени 5 одговори, исто така со можност за избор на повеќе одговори. Кај испитаниците од женскиот пол, речиси подеднакво одговори дале на сите понудени, што значи сите облици на мобирање врз жените, постојат во Прилепскиот регион. Кај мажите пак, најмногу од нив констатирале дека имале *напад врз квалитетот на работата (контрола, критики, подметнувања)*, а најмалку се изјасниле за опцијата понудена под број 3

(види Табела 4), каде само двајца од мобираните мажи, се изјасниле дека личната репутација (озборувања, сомнежи, исмејувања), е најчестиот облик на мобирање што го доживеале.

**Табела 5. Известување за мобингот**

Известување за мобингот	Жени	Мажи
Семејството и пријателите	18 (58%)	14 (73,6%)
Синдикатот	9 (29%)	10 (52,6%)
Судот или народниот правобранител	7 (22,5%)	6 (31,5%)
Други претпоставени лица	2 (6,4%)	3 (15,7%)
Предупредување на самиот предизвикувач на мобинг	0 (0%)	4 (21%)
Никого не е информиран	0 (0%)	1 (5,2%)

Доста интересно е прашањето, на кого најмногу имаат верба лицата кога ќе станат жртви на мобинг. На ова прашање, на испитаниците жртви на мобинг, им се понудени 6 солүции, со можност за избор на повеќе одговори. За жените од Прилепскиот регион, тоа е семејството и пријателите. Околу 58% од испитаните жени најпрво за мобингот би ги известиле нив, додека најмалку храброст имаат да го предупредат самиот предизвикувач на мобинг. Кај мажите од овој регион пак, ситуацијата е слична како кај жените. На прво место се семејството и пријателите на кои би се довериле за мобингот, со високи 73,6% од испитаниците. Но, за разлика од жените, мажите би имале повеќе храброст да се обратат до претпоставените лица и да го предупредат самиот предизвикувач на мобинг. Споредено, 36,7% од мажите би имале храброст да се соочат со моберот и со претпоставениот (вршител на мобинг), наспрема 6,4% од жените кои се изјасниле дека наведените би ги известиле и предупредиле за мобингот. Според податоците, и мажите и жените, во случај на мобинг, иако во помал процент, сепак би се обратиле до синдикатот, судот и народниот правобранител. Интересен е последниот податок (види табела 5), кој говори дека и жените и мажите, нема да кријат од никого доколку постанат жртви на мобинг.

**Табела 6. Последици од мобинг**

Последици од мобинг	Жени	Мажи
Постојан стрес на работното место	17 (54,8%)	14 (73,6%)
Напуштање на работата	0 (0%)	2 (10,5%)
Почесто земање на боледување	28 (90,3%)	7 (36,8%)
Губење на интересот и мотивацијата за работа	12 (38,7%)	8 (45,1%)
Намалување на концентрацијата и ефикасноста во работата	11 (35,4%)	8 (45,1%)

Според добиените резултати презентирани во **табела 6**, може да се забележи дека најмногу, дури 90,3% од испитаните жени, жртви на мобинг, се изјасниле дека постојаното мобирање врз нив придонело најмногу да земаат боледување, што го потврдува фактот за штетноста на мобингот. Од друга страна пак, дури 73,6 % од мажите, кои се жртви на мобинг, констатирале дека постојаниот стрес на работното место, е најчестата последица што ја доживуваат од мобингот.

Интересен е податокот дека, иако постојаното мобирање кај нив допринесува одредени промени на работното место, сепак ниту мажите, ниту жените не се осмелуваат поради тоа да ја напуштат работата (**види табела 6**), ако се занемари фактот дека само двајца мажи го напуштиле работното место.

На испитаниците на ова прашање, им се понудени 5 солугии, со можност да одговараат на повеќе од една.

Интересен е и податокот дека сите 50 испитаници (31 жена и 19 мажи), кои се декларирале во категоријата жртви на мобинг, се изјасниле дека поради мобингот, најчесто им е нарушена социјално-емотивната рамнотежа, дека често пати доживуваат паника, страв, понижување, душевна празнина, депресија и деперсонализација, што уште еднаш се потврдува дека мобингот предизвикува штетни последици.

Од 31 жртва на мобинг од женскиот пол, 26 (83,8%) од нив, констатирале дека најчесто се мобирани од претпоставениот на фирмата, односно организацијата, а само 5 жени, констатирале дека мобери биле и други вработени во фирмата (организацијата). Слично е и кај мажите, од 19 жртви на мобинг, 16 (84,2%) констатирале дека најчесто се мобирани од

претпоставениот на фирмата, односно организацијата, а тројца мажи констатирале дека мобери биле и други вработени во фирмата (организацијата).

На крајот, ќе се констатира и добиениот податок дека, само две жени, жртви на мобинг, се спремни да поведат судски спор против лицата што ги мобираат, додека 29 (93,5%), не се спремни да го сторат тоа. Кај мажите нешто поинаква е ситуацијата, каде пола од мажите се спремни да покренат судски спор, а пола не се спремни да го сторат тоа. Но, имајќи го фактот дека помал е бројот на мобирани мажи, тогаш со право може да се констатира дека, мобираните лица немаат храброст да поведат судски спор, или најверојатно заради стравот да го загубат работното место - **види табела 6**, или заради малата доверба што ја имаат во работата на судовите - **види графикон 8**).

#### **7.6.2) Анализа на добиените податоци од интервјуирањето на вработените во Синдикатот, инспекторите за труд и претседателот на Основниот суд во Прилепскиот регион**

Од спроведените истражувања и остварените контакти, се дојде до сознание дека, во канцеларијата на Регионалниот синдикат во Прилеп, од септември 2009 година, кога се донесе Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи<sup>32</sup>, во кој за прв пат беше нагласен поимот мобинг, па се до мај 2012 година кога беше спроведено интервјуто, во канцеларијата на Регионалниот синдикат во Прилеп, не се обратил ниту еден работник за правна помош, од типот на заштита од мобинг на работното место. Согласно Статутот и Програмата за работа, Сојузот на синдикатите на Република Македонија е легитимен застапник на правата и интересите на работниците, но добиените информации и податоци од истражувањето говорат дека во овој регион, иако мобингот како појава постои (дури 50% од вкупниот број на испитаниците се изјасниле дека се или некогаш биле жртва на мобинг), ниту еден

---

<sup>32</sup> Во Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи, беа воведени два нови члена: член 9-а и новиот дел (2) во член 11.

работник не се обратил за помош. Ова може да се констатира на два начини: или работниците немаат доверба во синдикалните претставници, па не се обраќаат кај нив да ги заштитат, или не се запознаени доволно со оваа појава, па не се обраќаат до релевантните институции да се заштитат.

Според податоците од интервјуто спроведено во мај 2012 година, за истиот период (септември 2009 година – мај 2012 година), во канцеларијата на инспекторите за труд во Прилеп, за помош не се обратил ниту еден работник. Ако се навратиме погоре, каде беа презентирани надлежностите на трудовата инспекција и каде беа изречно наведени надлежностите на инспекторите, тогаш со право може да се констатира дека овие податоци се исклучиво поразителни, што исто така говорат за две претпоставки: или работниците немаат доверба во трудовата инспекција, или не се доволно информирани со мобингот како појава, дека е нормирана во Законот за работни односи и дека доколку бидат мобирани на работното место, можат да се обратат до инспекторите за труд, кои се должни да го проверат тоа и по било која пријава да постапуваат.

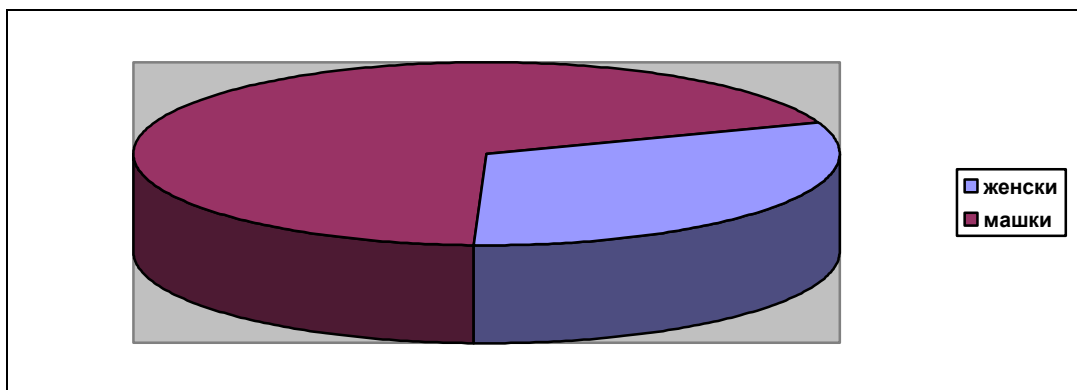
Според податоците добиени од спроведеното интервју со претседателот на Основниот суд во Прилеп во мај 2012 година, за периодот септември 2009 година – мај 2012 година, биле поднесени 2 тужби и исто толку донесени и пресуди. Подносителите на двете тужби биле од различен пол (еден маж и една жена), и двајцата со македонска националност и работеле како општи работници. Ова е уште еден поразителен факт, со оглед на високите проценти на констатирани жртви на мобинг, добиени со истражувањата.

## **7.в) Анализа на Гостиварскиот регион**

### **7.в.1) Општи информации за испитаниците во Гостиварскиот регион**

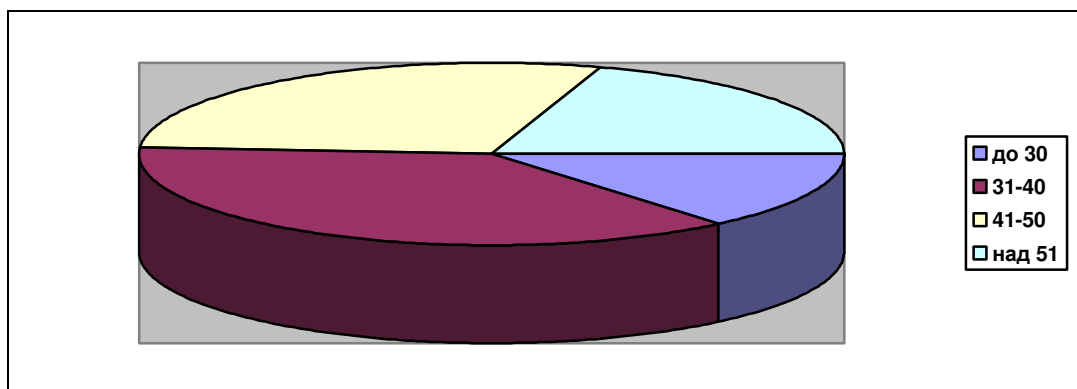
Во **графиконите 1, 2, 3, 4 и 5**, се презентирани вкупните податоци за примерокот во истражувањето во Прилепскиот регион, односно структурата на испитаниците што ја пополниле анкетата според пол, возраст, образование, професија, работно место и националност.

Графикон 1. Пол на испитаниците



Структурата на испитаниците според пол во Гостиварскиот регион изнесува 31 жена и 69 мажи или процентуално тоа изнесува 31% жени, односно 69% мажи.

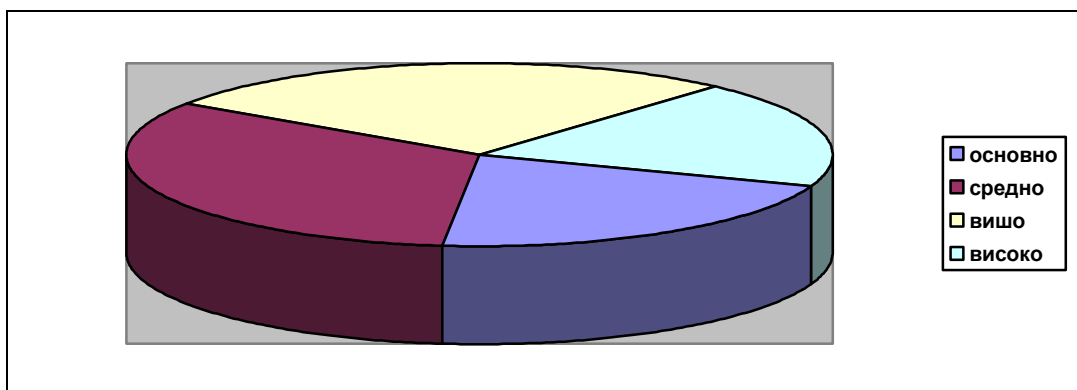
Графикон 2. Возраст на испитаниците



Од вкупно 100 испитаници, до 30 годишна возраст се анкетирани вкупно 14 лица (9 жени и 5 мажи), од 31-40 годишна возраст се анкетирани вкупно 37 лица (11 жени и 26 мажи), од 41-50 годишна возраст се опфатени 29 испитаници (9 жени и 20 мажи) и над 51 годишна возраст се анкетирани 20 лица (2 жени и 18 мажи).

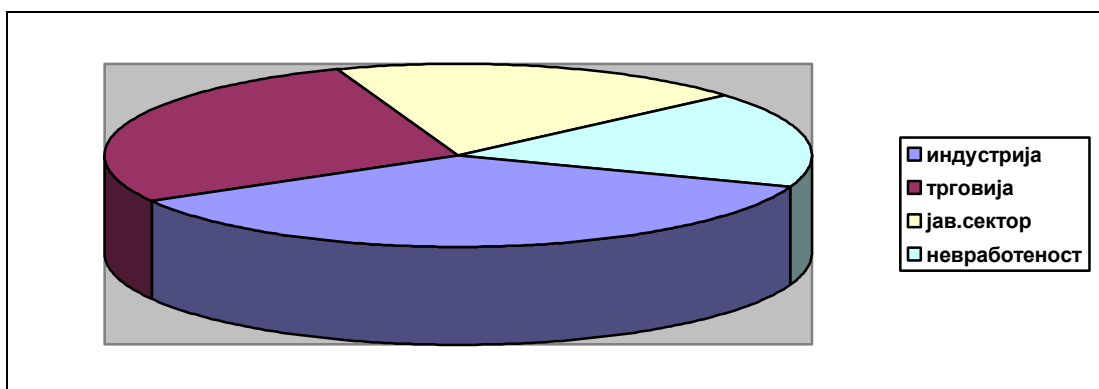


Графикон 3. Образование на испитаниците



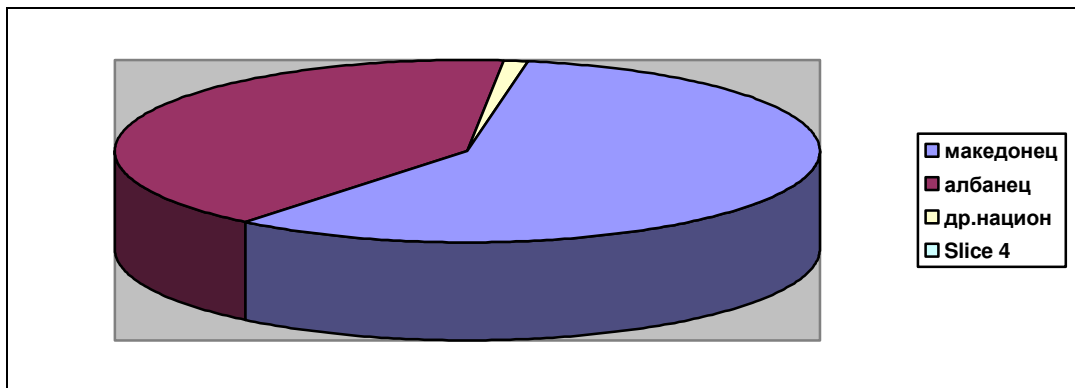
Според образовната структура, од вкупните 100 испитаници, 21 се со основно образование (11 жени и 10 мажи), 33 испитаници се со средно образование (11 жени и 22 мажи), 27 се со вишо образование (1 жена и 26 мажи) и 19 лица се со високо образование (8 жени и 11 мажи).

Графикон 4. Работно место на испитаниците



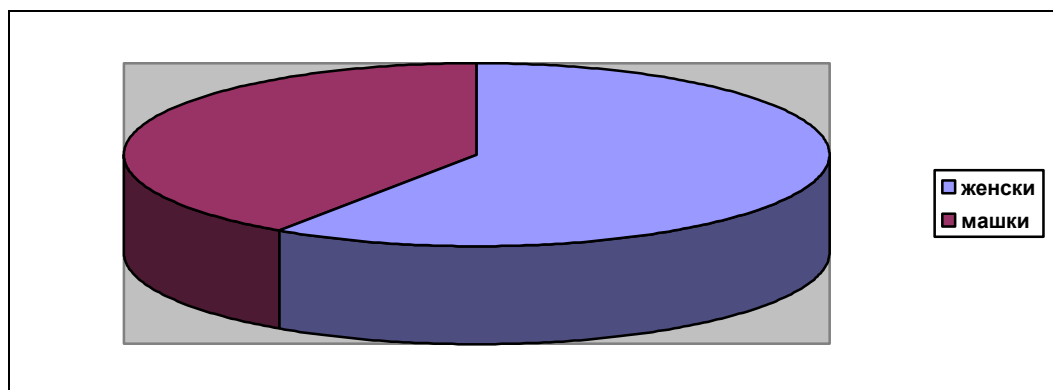
Според работното место на испитаниците, 36 од вкупно 100 работат во индустријата (17 жени и 19 мажи), 28 работат во трговијата (5 жени и 23 мажи), 19 работат во јавниот сектор (4 жени и 15 мажи) и 17 од вкупниот број испитаници се невработени (11 жени и 6 мажи).

Графикон 5. Национална припадност на испитаниците



Од вкупно 100 испитаници, 58 се македонци, 41 се испитаници со албанска националност и само 1 се изјаснил под друга националност. Според добиените податоци, од 19 испитаници жртви на мобинг, од женскиот пол, 16 се со македонска националност, а 3 се со албанска националност, а од 13 испитаници жртви на мобинг, од машкиот пол, 7 се македонци, а 6 се со албанска националност. Процентуално тоа би изгледало вака: 15,7% од албанките во Гостиварскиот регион се жртви на мобинг (поинаку кажано секоја шеста албанка, е жртва на мобинг), а дури 84,2% од жените со македонска националност се жртви на мобинг, или тоа значи 5 пати повеќе се мобирани жените со македонска националност, од жените со албанска националност во овој регион. Кај мажите пак, според добиените податоци, е нешто поинаку: 46,1% од мажите со албанска националност се жртви на мобинг, слично како и кај македонските мажи, каде тој процент изнесува 53,8%. Значи може да се констатира дека, нема разлика според националната припадност, кај мобираните мажи.

Графикон 6. Жртви на мобинг



Врз основа на добиените податоци може да се забележи дека, од вкупниот бројот на анкетирани жени (види графикон 6), 19 потврдиле дека се жртва на мобинг или некогаш биле жртва на мобинг. Тоа изнесува 61,2% од анкетираниите жени, или 19% од вкупниот број на анкетирани. Шансата за појава на жена-жртва на мобинг е за 1,461 пати поголема од веројатноста за појава на маж-жртва на мобинг.<sup>33</sup>

Од вкупно 69 мажи, 13 се изјасниле дека биле жртви на мобинг, или процентуално тоа изнесува 18,8% од анкетираниите мажи, или 13% од вкупниот број анкетирани.

Од 31 анкетирана жена, 14 потврдиле дека знаат други лица жртви на мобинг, а од 69 анкетирани мажи, 24 мажи се изјасниле дека познаваат други лица жртви на мобинг.

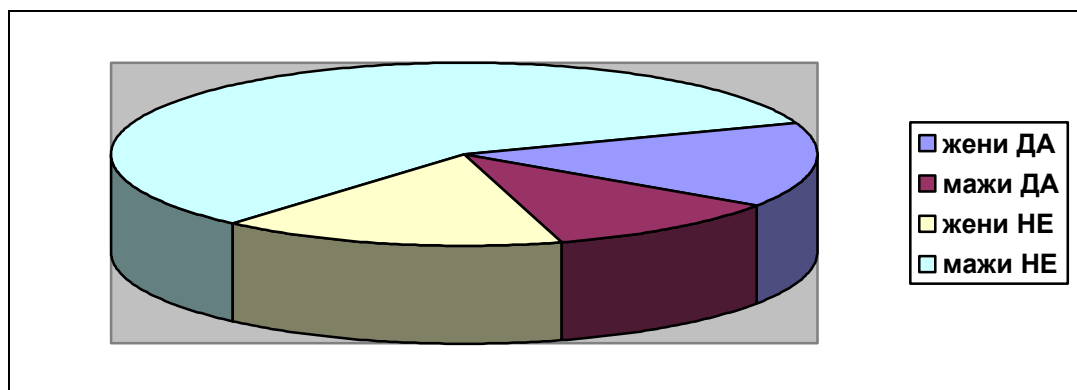
Табела 1. Општо познавање во Гостиварскиот регион, на правното санкционирање на мобингот во Република Македонија

Општо познавање на правното санкционирање на мобингот во Република Македонија	Жени	Мажи
Нема правно санкционирање на мобингот	16 (51,6%)	6 (8,6%)
Правно се санкционира во Законот за работни односи	7 (22,5%)	34 (49,2%)
Правно се санкционира во посебен Закон за спречување на мобинг	8 (25,8%)	29 (42%)

<sup>33</sup> Шансите се однесуваат на опсегот или степенот до којшто еден одговор, настан или карактеристика, надминува друг одговор, настан или карактеристика. Од 32 испитаници жртви на мобинг, анкетирани се 19 жени и 13 мажи.  $19/13 = 1,461$ , „веројатност да се појави жена е 1,461 пати поголема од веројатноста да се појави маж“

Според добиените податоци, 22 испитаници (16 жени и 6 мажи), констатирале дека во Република Македонија „нема правно санкционирање на мобингот“ или 22 од вкупниот број анкетирани, не знаат дека во нашата држава, мобингот се регулира со Законот за работни односи. 41 од испитаниците (7 жени и 34 мажи), го дале точниот одговор дека мобингот правно се санкционира во Законот за работни односи или тоа значи дека, приближно секој 2,4 испитаник е запознаен со правната регулатива на мобингот. Според добиените податоци, процентуалниот однос меѓу мажите и жените е многу голем во овој регион, односно на 1 жена која ја познава правната регулатива на мобингот, паѓа по 4,8 мажи. 37 испитаници (8 жени и 29 мажи), се изјасниле дека во Република Македонија нема никаква правна регулатива за мобингот, или разгледувано по полови, речиси секој втор маж, смета дека мобингот не е санкциониран во државата.

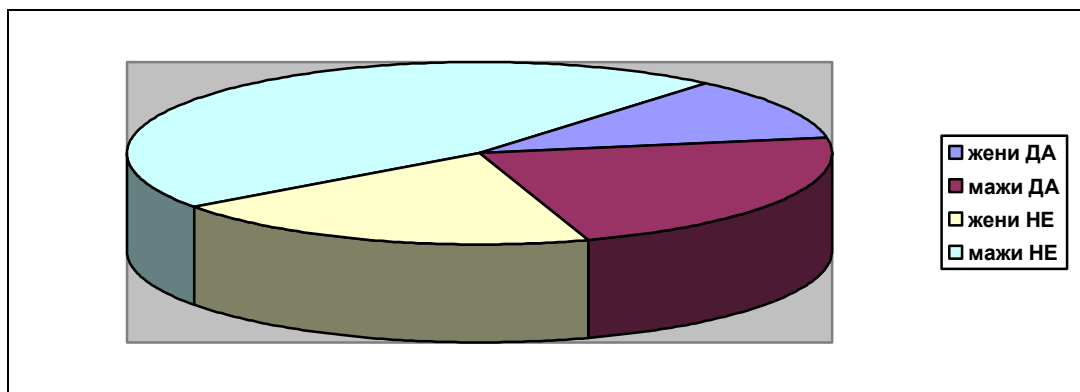
**Графикон 7. Заштита од мобинг во работната организација**



Во графиконот 7 се претставени општите ставови и мислења на испитаниците за заштитата од мобинг во работната организација каде работат. Од вкупно 100 испитаници, 26 (15 жени и 11 мажи) се изјасниле дека се заштитени на работното место од мобингот, но дури 74 испитаници (16 жени и 58 мажи), се изјасниле дека не се заштитени во работната организација, или поинаку кажано, за 2,8 пати е поголем ставот на испитаниците, кои не веруваат дека постои заштита од мобинг

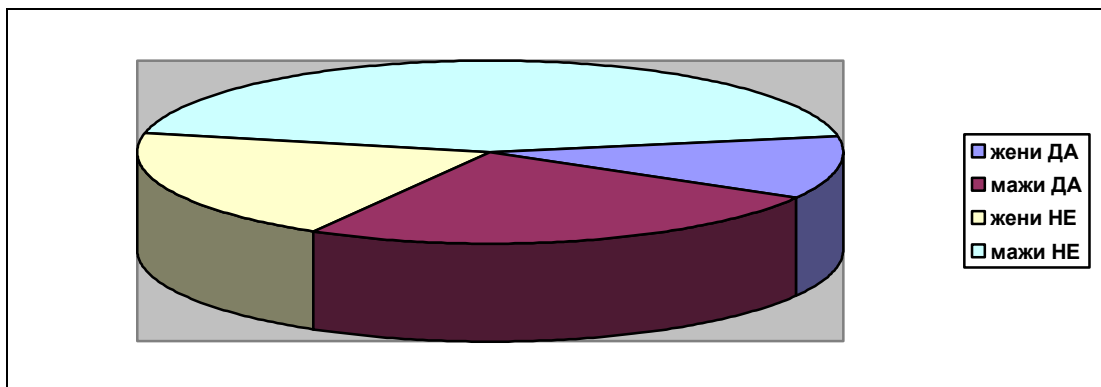
во работната организација. Според податоците, треба да се констатира и фактот дека, мажите (дури 78,3%), се поголеми скептици во заштитата од мобинг во работната организација, од жените во овој регион.

**Графикон 8. Адекватна заштита од мобинг од страна на синдикатот**



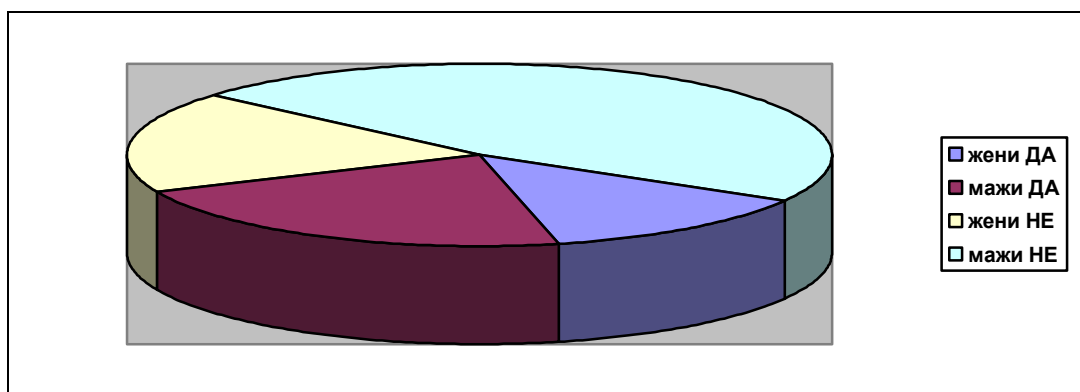
20 жени од вкупно 31 испитаникод женскиот пол, се изјасниле дека нема адекватна заштита од мобинг од страна на синдикатот, што значи дека високи 64,5% од испитаните жени не му верува на синдикатот, или секоја трета жена му верува на синдикатот во способноста да ги заштити од мобинг. Кај мажите, исто така поголема е недовербата во синдикатот од довербата, со тоа што за разлика од жените (каде не е голема разликата во ставовите околу адекватаната синдикална заштита од мобингот), разликата во ставовите е поголема. Имено, само 23 мажи изразиле доверба на синдикатот, додека два пати повеќе (46 мажи) од вкупниот број на испитани мажи не му веруваат на синдикатот, тоа значи дека, секој втор маж не го смета синдикатот како адекватна заштита од мобинг.

**Графикон 9. Адекватна судска заштита од мобинг, согласно закон**



Во Гостиварскиот регион, кога е во прашање судската заштита, се добиени следните резултати: 20 испитаници од женскиот пол, се изјасниле дека не постои адекватна судска заштита во Република Македонија, наспрема 11 жени, кои се изјасниле дека не му веруваат на судот, или процентуално тоа му доаѓа дека 35,4 % од жените веруваат во судската заштита, а два пати повеќе, 64,5% не. Кај мажите нешто слична е состојбата: имено, 25 мажи од вкупно 69 испитаници од машкиот пол, имаат мислење дека постои добра судска заштита во државата, додека 63,7% од мажите сметаат дека судовите нема да можат да ги заштитат во случај на мобинг.

**Графикон 10. Постоене на Канцеларија за жртви од мобинг**



Според добиените податоци, и жените и мажите од Гостиварскиот регион, помалку се запознаени со фактот дека во Република Македонија постои Канцеларија за заштита од мобинг. Од вкупно 31 испитаник од женскиот пол, 13 (41,9%) знаат дека постои таква канцеларија, а останатите 20 жени, или 64,5% не знаат дека постои таква канцеларија. Тоа значи дека малку повеќе од жените не се запознаени со овој факт, или поинаку пресметано, секоја 1,5 жена во овој регион не знае дека постои канцеларија која се грижи за жртвите од мобинг. Кај испитаниците од машкиот пол пак, податоците покажуваат дека 25 од вкупно 69 испитани мажи знаат дека постои Канцеларија за жртви од мобинг, но дури 44 од вкупниот број анкетирани мажи, или приближно 63,7% од мажите не знаат за тоа.

Она што треба да се констатира тука е податокот дека, сите 31 жена, односно 69 мажи од овој регион, сметаат дека е потребно поголемо информирање за мобингот, и едногласно се согласни за отварање и на други канцеларии ширум државата.

**Табела 2. Измени на законската регулатива**

Мислења околу законската регулатива	жени	мажи
Потребно е да се измени некој член во Законот за работни односи	10 (32,2%)	26 (37,6%)
Потребно е да се донесе нов посебен закон за поголема заштита од мобинг	13 (41,9%)	35 (50,7%)
Не се потребни никакви законски интервенции	8 (25,8%)	8 (11,5%)

Според добиените податоци, и жените и мажите најмногу се за опцијата да се донесе нов посебен закон за поголема заштита од мобинг. Речиси половина од жените (41,9%) и половина од мажите (50,7%) се согласни за нов посебен закон, за поригорозно санкционирање на мобингот. Другата половина се за останатите две опции, со тоа што 11,5% од мажите се согласиле дека не се потребни никакви законски интервенции, а високи 25,8% од жените сметаат дека се задоволни со заштитата од мобингот и не се потребни никакви измени.

**Табела 3. Најчести причини за мобирање**

Најчести причини за мобирање на работното место	Жени	Мажи
Личните карактеристики	7 (36,8%)	0 (0%)
Националната припадност	8 (42,1 %)	7 (53,8%)
Социо-културното потекло	0 (0%)	0 (0%)
Здравствената состојба/инвалидитет	0 (0%)	2 (15,3%)
Социјалната ориентација	1 (5,2%)	1 (7,6%)
Политичката ориентација	3 (15,7%)	3 (23%)

На поставеното прашање, *„Која е најчестата причина да бидете мобирани и малтретирани на работното место подолг временски период“*, на анкетираниите им беа попонудени 6 одговори, со можност за избор на повеќе одговори. Според податоците од **табела 3**, од вкупно 19 мобирани жени, најмногу се изјасниле за првите два одговори, односно дека личните карактеристики и националната ориентација, биле најчестата причина за мобирање. Процентуално, тоа значи дека, дури 78,9% од мобираните жени во Гостиварскиот регион, се малтретирани заради личните карактеристики и заради нивната национална определба. Кај мажите пак, од понудените одговори, повеќе од половината се изјасниле за втората опција (**види табела 3**) дека, националната ориентација е најчестата причина за мобирање.

Ако се знае дека, Гостиварскиот регион е со концентрирано население од албанска националност, а вкупниот податок за мажи и жени (дека националноста е најчестата причина за мобинг), изнесува 46,8% од анкетираниите мобирани лица, или нешто помалку од половината анкетирани жртви на мобинг, тогаш со право може да се констатира дека е добиен висок процент.

**Табела 4. Облик на мобирање кој го доживеале мобинг жртвите**

Облик на мобирање, кој го доживеале мобинг жртвите	Жени	Маж
Вербална комуникација (оневоозможување да се искажат)	2 (15,7%)	3 (23%)
Социјална изолација (избегнување од заеднички средби)	2 (15,7%)	0 (0%)
Напад врз личната репутација (озборувања, сомнежи, исмејувања)	4 (21%)	5 (38,4%)
Напад врз квалитетот на работата (контрола, критики, подметнувања)	6 (31,5%)	3 (23%)
Нарушување на здравјето (закани, напади, опасности)	5 (26,3%)	2 (15,3%)

На поставеното прашање, *„Каков е обликот на мобирање што лично жртвите од мобинг го доживеале“*, на анкетираниите им беа понудени 5 одговори, исто така со можност за избор на повеќе одговори. Кај испитаниците од женскиот пол, најмногу одговори дале на петата



понудена опција, што може да се заклучи дека, *нападот врз квалитетот на работата (контрола, критики, подметнувања)*, е најчестиот облик на мобирање врз жените во Гостиварскиот регион. Кај мажите пак, најмногу од нив констатирале дека имале *напад врз личната репутација (озборувања, сомнежи, исмејувања)*, како најчест облик на мобирање што го доживеале.

**Табела 5. Известување за мобингот**

Известување за мобингот	Жени	Мажи
Семејството и пријателите	9 (47,3%)	4 (30,7%)
Синдикатот	1 (5,2%)	0 (0%)
Судот, инспекторот за труд или народниот правобранител	4 (21%)	4 (30,7%)
Други претпоставени лица	0 (0%)	2 (15,3%)
Предупредување на самиот предизвикувач на мобинг	1 (5,2%)	2 (15,3%)
Никого не е информиран	0 (0%)	1 (7,6%)

Доста интересно е прашањето, на кого најмногу имаат верба лицата кога ќе станат жртви на мобинг. На ова прашање, на испитаниците жртви на мобинг, им се понудени 6 солуции, со можност за избор на повеќе одговори. За жените од Гостиварскиот регион, тоа е семејството и пријателите. Нешто помалку од 50 % од испитаните жени, најпрво за мобингот би ги известиле нив, додека најмалку храброст имаат да го предупредат самиот предизвикувач на мобинг и другите претпоставени лица. Кај мажите од овој регион пак, ситуацијата е слична, со тоа што би се обратиле и до судот, инспекторот за труд или народниот правобранител. 61,5% од испитаните мажи, жртви на мобинг, одговориле дека најпрвин би ги известиле семејството и пријателите и би се обратиле до наведените органи. Но, за разлика од жените, мажите би имале повеќе храброст да се обратат до претпоставените лица и да го предупредат самиот предизвикувач на мобинг. Споредено, 30,7% од мажите би имале храброст да се соочат со моберот и со претпоставениот (вршител на мобинг), наспрема 5,2% од жените кои се изјасниле дека наведените би ги известиле и предупредиле за мобингот. Според податоците, и мажите и жените, во случај на мобинг, не би се обратиле до синдикатот, што уште еднаш се потврдува малата доверба

во оваа организација. Интересен е последниот податок (види табела 5), кој говори дека и жените и мажите, нема да кријат од никого доколку постанат жртви на мобинг.

**Табела 6. Последици од мобинг**

Последици од мобинг	Жени	Мажи
Постојан стрес на работното место	3 (15,7%)	3 (23%)
Напуштање на работата	1 (5,2%)	0 (0%)
Почесто земање на боледување	6 (31,5%)	1 (7,6%)
Губење на интересот и мотивацијата за работа	7 (36,8%)	8 (61,5%)
Намалување на концентрацијата и ефикасноста во работата	5 (26,3%)	7 (53,8%)

Според добиените резултати презентирани во табела 6, може да се забележи дека, најмногу (36,8%) од испитаните жени, жртви на мобинг, се изјасниле дека постојаното мобирање врз нив придонело да го изгубат интересот и мотивацијата за работа. Малку помалку од жените, се изјасниле дека, почестото земање на боледување, е најчестата последица од мобингот, што го потврдува фактот за штетноста на оваа појава. Од друга страна пак, 61,5% од мажите, кои се жртви на мобинг, исто така констатирале дека губењето на интересот и мотивацијата за работа, е најчестата последица од мобингот, а околу 53,8% (или половина од испитаниците), како втора најчеста причина од мобингот го навеле намалената концентрација и ефикасност во работата.

Интересен е податокот дека, иако постојаното мобирање кај нив допринесува одредени промени на работното место, сепак ниту мажите, ниту жените не се осмелуваат поради тоа да ја напуштат работата (види табела 6).

На испитаниците на ова прашање, им се понудени 5 солүции, со можност да одговараат на повеќе од една.

Интересен е и податокот дека сите 50 испитаници, сите жени и 10 мажи (76,9%), кои се декларирале во категоријата жртви на мобинг, се изјасниле дека поради мобингот, најчесто им е нарушена социјално-

емотивната рамнотежа, дека често пати доживуваат паника, страв, понижување, душевна празнина, депресија и деперсонализација, што уште еднаш се потврдува дека мобингот предизвикува штетни последици.

Од 19 жртви на мобинг од женскиот пол, 12 (63,1%) од нив, констатирале дека најчесто се мобирани од претпоставениот на фирмата, односно организацијата, а само 7 жени, констатирале дека мобери биле и други вработени во фирмата (организацијата). Слично е и кај мажите, од 13 жртви на мобинг, 11 (84,6%) констатирале дека најчесто се мобирани од претпоставениот на фирмата, односно организацијата, а двајца мажи констатирале дека мобери биле други вработени во фирмата (организацијата).

На крајот, ќе се констатира и добиениот податок дека, шест жени, жртви на мобинг, се спремни да поведат судски спор против лицата што ги мобираат, додека 13 (68,4%), не се спремни да го сторат тоа. Кај мажите нешто поинаква е ситуацијата, 61,5% од мажите се спремни да покренат судски спор, а 5 (38,4%), не се спремни да го сторат тоа. Имајќи го фактот дека помал е бројот на мобирани мажи, тогаш со право може да се констатира дека, мобираните лица и мажи и жени, сепак немаат храброст да поведат судски спор, или најверојатно заради стравот да го загубат работното место - **види табела 6**, или заради малата доверба што ја имаат во работата на судовите - **види графикон 8**).

#### **7.в.2) Анализа на добиените податоци од интервјуирањето на вработените во Синдикатот, инспекторите за труд и претседателот на Основниот суд во Гостиварскиот регион**

Од спроведените истражувања и остварените контакти, се дојде до сознание дека, во канцеларијата на Регионалниот синдикат во Гостивар, Сојузот на синдикатите на Република Македонија нема свој претставник. Реализирањето на активностите и извршувањето на задачите, согласно Статутот и Програмата за работа на Сојузот на синдикатите, во канцеларијата во Гостивар, ги извршува претставникот на канцеларијата на Тетовскиот синдикат, од кого преку интервју беа добиени потребните информации и податоци за истражувањето.

Имено, од септември 2009 година, кога се донесе Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи<sup>34</sup>, во кој за прв пат беше нагласен поимот мобинг, па се до мај 2012 година кога беше спроведено интервјуто, во канцеларијата на Регионалниот синдикат во Гостивар, не се обратил ниту еден работник за правна помош, од типот на заштита од мобинг на работното место. Ова е поразителен факт, ако се земат бројките кои говорат дека во овој регион, мобингот како појава постои (дури 32% од вкупниот број на испитаниците се изјасниле дека се или некогаш биле жртва на мобинг), а ниту еден работник не се обратил за помош. Ова може да се констатира на два начини: или работниците немаат доверба во синдикалните претставници, па не се обраќаат за помош, или не ја познаваат доволно оваа појава, па не знаат дека и синдикалните претставници можат да им пружат правна помош, доколку бидат мобирани на работното место.

Според податоците од интервјуто спроведено во мај 2012 година, за истиот период (септември 2009 година – мај 2012 година), во канцеларијата на инспекторите за труд во Гостивар, за помош не се обратил ниту еден работник. Ако се навратиме погоре, каде беа презентирани надлежностите на трудовата инспекција и каде беа изречно наведени надлежностите на инспекторите, тогаш со право може да се констатира дека овие податоци се исклучиво поразителни, што исто така говорат за две претпоставки: или работниците немаат доверба во трудовата инспекција, или не се доволно информирани со мобингот како појава, дека е нормирана во Законот за работни односи и дека доколку бидат мобирани на работното место, можат да се обратат до инспекторите за труд, кои се должни да го проверат тоа и по било која пријава да постапуваат.

Според податоците добиени од спроведеното интервју со претседателот на Основниот суд во Гостивар во мај 2012 година, за периодот септември 2009 година – мај 2012 година, не била поднесена ниту една тужба, што е уште еден поразителен факт, со оглед на

---

<sup>34</sup> Во Законот за измена и дополнување на Законот за работни односи, беа воведени два нови члена: член 9-а и новиот дел (2) во член 11.

високите проценти на констатирани жртви на мобинг, добиени со истражувањата.

#### **8.) Критички осврт на добиените резултати од истражувањето**

Она што на почетокот треба да се констатира, а е последица на спроведените истражувања е податокот дека, под итно треба да се работи на подобрувањето на *законската рамка и колективните договори* во Република Македонија, со цел поголема заштита на работниците.

Претходни истражувања укажаа на постоење на мобинг. Вкупниот процент на жртви на мобинг во сите три региони (Штип, Прилеп и Гостивар) изнесува високи 39%. Од друга страна пак, податоците од институциите се фрапантни. За период од неполни три години, во сите три региони заедно, подесени се само две тужби до надлежниот суд, донесени се само две пресуди, покренати се само две пријави до трудовата инспекција (и двете не реализирани) и ниту едно обраќање до Синдикатот за правна помош.

Првичните реакции се дека, во Република Македонија, работниците или не знаат или не се осмелуваат да побараат правна помош. Но, дали треба да се остане на оваа констатација? Сигурно дека НЕ.

Со измените во Законот за измени и дополнување на законот за работни односи (со додавање на само еден член за мобингот) не се постигна посакуваната цел. Од една страна, во членот 9-а е дадена една екстензивна, широка (односно општа) дефиниција, според која во специфични случаи тешко би се лоцирала одговорноста на чинителот на психичкото вознемирување, од друга страна пак, не постојат никакви одредби кои би упатиле на конкретна постапка, ниту пак има казни одредби при психичко вознемирување на работа. Исто така, во членот 9-а став 3 од Законот за работни односи стои: „секое негативно однесување кое се повторува најмалку во период од шест месеци“. Тука се поставува прашањето, дали шест месеци се доволно долг или доволно кус период на време за да може „благовремено“ да се поведе постапка за заштита против психичко вознемирување на работно место. Веднаш ќе се констатира дека, е потребно интегрално земање во

предвид на заштитата од мобинг на работното место (која сега е „распрскана“ во неколку закони) во еден посебен закон за работни односи, со цел да се обезбеди кохерентен и конзистентен законски систем по овие прашања (на целосен и прецизен начин би го утврдил предметот на психичко вознемирување на работно место, постапката за остварување на правна заштита и казнени одредби). Потребни се и обврзувачки одредници во гранковите договори или колективните договори со работодавачот, поради интерперсонална заштита од психичко вознемирување на работно место

Искажаната недоверба на испитаниците кон *Синдикатот, трудовата инспекција и судската заштита*, доведува до две констатации: едната е дека работниците во Република Македонија, не се доволно информирани. Тие не знаат дека постои законско решение кое им нуди правна заштита, ниту пак знаат кои механизми да ги искористат за да се заштитат. Од друга страна пак, се поттикнува идејата за создавање на можност за поголемо ангажирање на специјализирани професионалци посебно тренирани за идентификување на случаи на вознемирување на работно место и постапување по истите, во согласност со нивните надлежности.

Недоволното познавање на испитаниците (само 36,3% од вкупниот број анкетирани се изјасниле дека знаат) дека во Република Македонија постои *Канцеларијата за заштита од жртви*, а тоа повлекува и непознавање на нејзината надлежност и причините заради кои постои, ја иницира потребата од институционализирање на повеќе Канцеларии за заштита на жртви од мобинг, на ниво на цела држава. Ваквите канцеларии, ќе работат на принципот на советодавни канцеларии, кои ќе имаат телефонски линии за помош на работниците при злоупотреби на работното време од страна на работодавачите (добиените резултати од спроведените истражувања, покажаа дека штетните последици од мобингот се огромни, како по нивното здравје така и по продуктивноста и предизвикуваат секаков вид на ризици за организацијата, односно претпријатието). Секако, за да заживее работата на овие канцеларии, потребна е поголема информираност на јавноста, со цел да се поттикне нивниот интерес и интересот на институциите за проблемите на

мобираните лица на работните места и за негативните влијанија врз самата личност и нивните семејства.

Малиот број на поднесени и реализирани судски спорови (според добиените податоци), ја наметнува потребата на заживување и на *вонсудското решавање на работни спорови*. Постоенето на Законот за медијација и можноста заинтересираната страна, во случајот работникот, своите барања да ги реализира по пат на медијација, ја наметнува потребата од воведување на нанационален орган (комисија, агенции итн.), за брзо и ефикасно решавање на споровите поднесени заради психичко вознемирување на работното место. Потребна е и соработка и со други здруженија со цел ширење на идејата за спречување и заштита од мобингот.

Сепак, за да се реализира сето погоре наведено, треба да се организираат едукативни работилници, советувања на лицата изложени на мобинг со цел препознавање и справување со конфликти, организирање на работилници и предавања и семинари за стопанските и другите субјекти, со цел препознавање на конфликтни ситуации, справување со конфликти и подобрување на организациската поставеност. Медиумите пак, како битни фактори за реализација на наведените идеи, ќе треба постојано да ја известуваат јавоста за проблемите кои ги создава мобингот и да создаваат амбиент за слободно и јавно третирање на проблемот.

## Заклучок

Мобингот е широко распространет проблем низ целата Европска Унија, со очигледно повисока инциденца во северните европски земји како што се Финска, Холандија и Велика Британија и помалото влијание во медитеранските земји. Сепак, како што беше нагласено, овие бројки може да бидат пристрасни, врз основа на различните степени на свест за ова прашање. Само за пример, пред многу години во јужните европски земји, формите на психолошко насилство не се идентификуваа како мобинг. Згора на тоа, нејзината распространетост може да варира во зависност од стратегијата на мерење што се применува, занимањето на секторот, како и земјата. Ако постои една специфична дефиниција во која мобингот конкретно се дефинира, тогаш помалку од 5% од населението ќе се пронајдат како жртви на мобинг. Напротив, кога дефиниции се пошироки, сите видови на повремени малтретирања или конфликти на работното место, можат да се вклучат во поимот мобинг. Така, и бројките ќе бидат многу повисоки.

Иако се чини без сомнение дека, овој феномен е во пораст, во поголемиот дел од земјите-членки на Европската Унија се уште има недостаток на пријавување на инциденти, недостаток на информации и документација, особено на ниво на организација или претпријатие. И на ниво на Унијата и на национално ниво, сеуште не постои заедничко гледиште за тоа како да се справи со проблемот. Постои согласност за потребата од меѓународно прифатена дефиниција и на подигање на свеста за мобинг. Предлогот за пристапување кон изработка на Општите насоки е направен од страна на Европскиот парламент, а за учество се повикани инволвираните групи, како што се синдикатите и невладините здруженија, да одиграат важна улога во подигање на свеста и дизајнирање на програми за спречување на мобингот. Исто така постои и потребата за изготвување Кодекс на однесување или постапка за утврдување на плодна соработка меѓу работодавачите и вработените во соодветната дејност со која се занимаваат. Друга многу важна алатка е анализата и споредбата на различните искуства во различни земји, како и стимулирање на иницијативи и интервенции на ниво на Европската



Унија. Иако некои од овие работи веќе беа спроведени во најмала рака на национално ниво, сепак сеуште постои една голема празнина, која од Даблин фондација беше идентификувана во недостатокот на евалуација на овие препораки, нивната имплементација и влијание. Евалуацијата и мониторинг активностите за ефективност на различни интервенции, особено на оние во приватниот сектор, треба да се подобри. Во оваа област, голема улога може да одиграат социјалните партнери и особено синдикатите. Во исто време, потребна е итна размена на информации, при што секоја земја усвојува иницијативи за решавање на проблемот на различни нивоа и од различни гледни точки. Така, полесно ќе се справи со зголемувањето на комплексноста на проблемот и тешкотијата во пронаоѓањето на единствен начин да се справи со мобингот.

Да го стори тоа, Европската Унија треба да игра клучна улога. Активностите на органите на Унијата, како и нивните обиди да се справат со овие проблеми, дополнително стимулираат интерес.

Прво, треба да се создаде заедничка дефиниција на мобинг. Треба да се донесат нови законски мерки и не-легислативни иницијативи. Мора да се интегрира и поединецот, за да може полесно да се соочи со мобингот. Потребна е мултидисциплинарна соработка помеѓу различни играчи (работодавците, синдикатите, професионалните здравствени институции и инспекциски агенции), со цел ефикасно решавање на овие проблеми. Потребна е поголема соработката меѓу заинтересираните страни и меѓу сите европски земји-членки и земјите кои пристапуваат и земјите кандидатки. Треба да се направи обид да се промовира размената на информации помеѓу различните економски сектори и земји. Конечно, треба да се развијат модели и пристапи кои може да ги минимизираат социо-економските разлики и да ја зголемат ефикасноста на методите кои се базираат на главните заеднички карактеристики на мобингот. Сите овие иницијативи се многу важни за да се гарантираат исти права и заштита на сите работници од сите земји-членки на Европската Унија.

Република Македонија би требало да го следи истиот пат.

## Литература

1. Прирачник на Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија, *Осумнаесетта синдикална школа*, 22-24.02 2007 година, Нов Дојран;
2. Д-р Тодор Каламатиев, М-р Живко Митревски, М-р Александар Ристовски, *Права од работен однос на жените и младите во Република Македонија*, 2011 година, Скопје;
3. Сојуз на синдикатите на Република Македонија и Канцеларијата на фондацијата „Фридрих Еберт“, *Прирачник за синдикалните претставници*, октомври 2010 година, Скопје;
4. Прирачник на Прим. М-р Елвира Коиќ, Д-р Снежана Василевиќ и Ивана Јолиќ, *Обука на тренери и советници за антимобинг*;
5. Устав на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.52/1991);
6. Закон за заштита и здравје при работа (Службен весник на РМ, бр 92/07);
7. Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ бр.50 од 13.04.2010 година);
8. Кривичниот законик на Република Македонија (Службен весник на РМ бр.19 од 30.03.2004 година – пречистен текст);
9. Закон за работни односи (Службен весник на РМ број 62/05);
10. Канцеларија за жртвите од мобинг, [sfdm@mt.net.mk](mailto:sfdm@mt.net.mk);
11. Закон за инспекција на трудот (Службен весник на РМ бр. 35/97 и 29/02 – пречистен текст);
12. Закон за медијација (Службен весник на РМ бр. 138 од 17.11.2009 година);
13. Канцеларија на регионалниот проект „Мрежа за здравје и заштита при работа“, *Извештај од Завршната Конференција на регионалниот Проект за Мобинг „Network for health and safety at work“ (IPA 2008)*, 23-26 Октомври 2011 година, Макарска;
14. Eurofound, *Mobbing*, октомври 2007 година, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/mobbing.htm> ;

15. Network for Health and Safety at Work, *Analiza mobbinga u Hrvatskoj*, [http://www.antimobbingnet.org/images/stories/documents/ekonometrijska\\_analiza\\_antimobbing.pdf](http://www.antimobbingnet.org/images/stories/documents/ekonometrijska_analiza_antimobbing.pdf) ;
16. Радио Слободна Европа, *Прв судски процес против мобинг*, јануари 2010 година, Скопје;
17. Женска граѓанска иницијатива Antico, *Кампања – Мобинг, информирај се и препознај го!* [http://antiko.org.mk/proekti\\_detail.asp?ID=2](http://antiko.org.mk/proekti_detail.asp?ID=2) ;
18. М-р Драган Гоцевски, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ – Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први“, *Правна рамка за спречување и заштита од мобинг во Република Македонија*, јуни 2010 година;
19. Прирачник на Д-р Весна Балтезаревик, Крсто Пејовик, дипломиран правник, Д-р Снежана Василевик и Д-р Борче Давитковски, *Компаративна правна анализа на легислативата против мобингот, студии за државите: Хрватска, Република Македонија, Црна Гора и Србија*, [http://antimobbingnet.org/mk/images/stories/documents/mobbing%20brosura\\_mk.pdf](http://antimobbingnet.org/mk/images/stories/documents/mobbing%20brosura_mk.pdf) ;
20. Брошура на Сојузот на синдикатите на Република Македонија и Канцеларијата на фондацијата „Фридрих Еберт“, *Мобинг, психички притисок на работното место*, јуни 2009 година, Скопје;
21. Official Journal of the European Communities, *Harassment at the workplace A5-0283/2001 European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339(INI))*, Thursday 20 September 2001;
22. European Working Conditions Observatory, *Fifth of workers have experienced mobbing at work*, April 2012;
23. Вања Михајлова, Институт за човекови права, *Дискриминација при вработување и остварување на правата од работен однос и правната заштита*, октомври 2011 година;
24. Official Journal of the European Communities, *Charter of fundamental rights of the European Union (2000/C 364/01)*, December 2000;
25. Канцеларија на фондацијата „Фридрих Еберт“, *Резија за социјалната политика*, јуни 2009 година, Скопје;
26. Општ колективен договор за стопанството, јуни 2010 година [http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=306&Itemid=139&lang=mk](http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=306&Itemid=139&lang=mk) ;

27. Општ колективен договор за јавниот сектор во Република  
Македонија,            јануари            2008            година,            Скопје,  
<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/opstkolektiven.pdf> ;

## **АНКЕТЕН ЛИСТ**

### **ОПШТИ ИНФОРМАЦИИ**

**ГРАД:** .....

**ПОЛ:**

<b>1</b>	Машки
<b>2</b>	Женски

**ВОЗРАСТ:**

<b>1</b>	До 30 години
<b>2</b>	Од 31-40 години
<b>3</b>	Од 41-50 години
<b>4</b>	Над 51 година

**ОБРАЗОВАНИЕ:**.....

**РАБОТНО МЕСТО:**

<b>1</b>	Индустрија
<b>2</b>	Трговија
<b>3</b>	Јавен сектор
<b>4</b>	Невработен/а

**НАЦИОНАЛНА ПРИПАДНОСТ:**

<b>1</b>	Македонска нац.
<b>2</b>	Албанска нац.
<b>3</b>	Друго малцинство

*Мобинг* е секое негативно однесување од поединец или група, кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица, и во исто време предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

**ПРАШАЊА ОД 1-9**  
(Заокружете)

**1. ДАЛИ СТЕ ЖРТВА НА МОБИНГОТ ИЛИ ПАК НЕКОГАШ СТЕ БИЛЕ ЖРТВА НА МОБИНГ?**

А) ДА      Б) НЕ

**2. ДАЛИ ЗНАЕТЕ ДРУГИ ЛИЦА КОИ БИЛЕ ЖРТВА НА МОБИНГ?**

А) ДА      Б) НЕ

**3. ДАЛИ ИМА ПРАВНО САНКЦИОНИРАЊЕ НА МОБИНГОТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА?**

1. нема правно санкционирање на мобингот
2. правно се санкционира во Законот за работни односи
3. правно се санкционира во посебен Закон за спречување на мобинг

(Заокружете ако сте вработен)

**4. СПОРЕД ВАШЕ МИСЛЕЊЕ, ДАЛИ СТЕ ЗАШТИТЕНИ ОД МОБИНГ ВО РАБОТНАТА ОРГАНИЗАЦИЈА КАДЕ ШТО РАБОТИТЕ?**

А) ДА      Б) НЕ

**5. ДАЛИ СМЕТАТЕ ДЕКА ПОСТОИ АДЕКВАТНА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ ОД СТРАНА НА СИНДИКАТОТ?**

А) ДА      Б) НЕ

**6. ДАЛИ СМЕТАТЕ ДЕКА ПОСТОИ АДЕКВАТНА СУДСКА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ СОГЛАСНО ЗАКОН?**

А) ДА      Б) НЕ

**7. ДАЛИ ЗНАЕТЕ ДЕКА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ПОСТОИ КАНЦЕЛАРИЈА ЗА ЖРТВИТЕ ОД МОБИНГ?**

А) ДА      Б) НЕ

**8. ДАЛИ СМЕТАТЕ ДЕКА Е ПОТРЕБНО ПОРИГОРОЗНО САНКЦИОНИРАЊЕ НА МОБИНГОТ ПРЕКУ ИЗМЕНИ НА ЗАКОНСКАТА РЕГУЛАТИВА?**

1. потребно е да се измени некој член во Законот за работни односи
2. потребно е да се донесе нов посебен закон за поголема заштита од мобинг
3. не се потребни никакви законски интервенции

**9. ДАЛИ СМЕТАТЕ ДЕКА Е ПОТРЕБНО ПОГОЛЕМО ИНФОРМИРАЊЕ И ОТВАРАЊЕ НА КАНЦЕЛАРИИ ЗА ПРАВНА ПОМОШ ЗА ЗАШТИТА ОД МОБИНГ И ВО ДРУГИТЕ ГРАДОВИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА?**

А) ДА                      Б) НЕ

**ПРАШАЊА ОД 10-16**

**ЗАОКРУЖЕТЕ АКО СТЕ ЖРТВА НА МОБИНГ**

**10. КОЈА Е НАЈЧЕСТАТА ПРИЧИНА ДА БИДЕТЕ МОБИРАНИ И МАЛТРЕТИРАНИ НА РАБОТНОТО МЕСТО ПОДОЛГ ВРЕМЕНСКИ ПЕРИОД?**

1. моите лични карактеристики
2. мојата национална припадност
3. моето социо-културно потекло
4. мојата здравствена состојба или инвалидитет
5. мојата социјална ориентација
6. мојата политичка припадност

**11. КАКОВ Е ОБЛИКОТ НА МОБИРАЊЕ ШТО ЛИЧНО ВИЕ СТЕ ГО ДОЖИВЕАЛЕ КАКО ЖРТВА НА МОБИНГ:**

1. вербална комуникација (оневозможување да се искажете)
2. социјална изолација (ве избегнуваат од заеднички средби)
3. напад врз личната репутација (озборувања, сомнежи, исмејувања)
4. напад врз квалитетот на работата (контрола, критики, подметнувања)
5. нарушување на здравјето (закани, напади, опасности)

**12. ДАЛИ ЗА МОБИНГОТ СТЕ ГИ ИЗВЕСТИЛЕ:**

1. семејството и пријателите
2. синдикатот
3. судот или народниот правобранител
4. други претпоставени лица на работното место
5. сте го предупредиле самиот предизвикувач на мобингот
6. никого не сте информирале за мобингот што се врши над вас

**13. ДАЛИ ПОСТОЈАНОТО МОБИРАЊЕ ВРЗ ВАС ДОПРИНЕЛО:**

1. Да доживувате постојан стрес на работното место
2. да ја напуштите работата
3. почесто да земате боледување
4. да го загубите интересот и мотивацијата за работа
5. да ви се намали концентрацијата и ефикасноста во работата

**14. ДАЛИ СМЕТАТЕ ДЕКА ПОРАДИ МОБИНГОТ ВИ Е НАРУШЕНА СОЦИЈАЛНО-ЕМОТИВНАТА РАМНОТЕЖА, ПРИ ШТО ЧЕСТО ПАТИ ДОЖИВУВАТЕ НАПАДИ НА ПАНИКА, СТРАВ, ПОНИЖУВАЊЕ, ДУШЕВНА ПРАЗНИНА, АПАТИЈА , ДЕПРЕСИЈА И ДЕПЕРСОНАЛИЗАЦИЈА**

А) ДА

Б) НЕ

**15. ОД КОГО СТЕ БИЛЕ НАЈЧЕСТО МОБИРАНИ?**

1. од претпоставениот во фирмата (организацијата)
2. од други вработени во фирмата (организацијата)

**16. ДАЛИ СТЕ ПОКРЕНАЛЕ ИЛИ СТЕ ПОДГОТВЕНИ ДА ПОКРЕНЕТЕ СУДСКИ СПОР ПРОТИВ ЛИЦАТА ШТО ВЕ МОБИРААТ?**

А) ДА

Б) НЕ